

UNIVERSITE DE MONTPELLIER

FACULTÉ DE DROIT

Evolution comparée
de la législation
du travail féminin

THÈSE

présentée et publiquement soutenue devant la Faculté de Droit de Montpellier

PAR

Meryem TAILLADE

pour obtenir le grade de Docteur en Droit

JURY :

MM. DEMONTÈS, professeur, <i>président</i>	
LÉGAL, professeur	} <i>Assesseurs</i>
ANTONELLI, profes.	

MONTPELLIER

IMPRIMERIE DU PROGRES

7, Rue Castel-Moton - Téléphone 51-85

1941

UNIVERSITE DE MONTPELLIER

FACULTÉ DE DROIT

Evolution comparée
de la législation
du travail féminin

THÈSE

présentée et publiquement soutenue devant la Faculté de Droit de Montpellier

PAR

Meryem TAILLADE

pour obtenir le grade de Docteur en Droit

JURY :

MM. DEMONTÈS, professeur,	<i>président</i>
LÉGAL, professeur	{ <i>Assesseurs</i>
ANTONELLI, profes.	

MONTPELLIER

IMPRIMERIE DU PROGRES

7, Rue Castel-Moton - Téléphone 51-85

1941

Faculté de Droit de Montpellier

MM.

MORIN, Doyen, professeur de Droit Civil.

BEQUÉ, professeur de Droit Civil.

DE NESMES-DESMARETS, professeur de Droit Administratif.

BOSC, professeur de Procédure Civile.

VIALLETON, professeur de Droit Civil.

COURTIN, professeur d'Economie politique.

LÉGAL, professeur de Droit Criminel.

DEMONTÈS, professeur de Droit Commercial.

ANTONELLI, professeur d'Economie politique.

DELBEZ, professeur de Droit Constitutionnel.

TISSET, professeur d'Histoire du Droit.

TEITGEN, professeur de Droit Constitutionnel.

PIJOL, chargé de Cours de Capacité.

BABY, Secrétaire.

DUBOIS, Secrétaire honoraire.

MEMBRES DU JURY

Président, **M. DEMONTÈS**, professeur

Assesseurs : { **LÉGAL**, professeur
 { **ANTONELLI**, professeur

La Faculté n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions écrites dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



A LA MEMOIRE DE MON PERE

A MA MERE



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Evolution comparée de la législation du travail féminin

« C'est toute l'histoire qui nous l'atteste: nul changement ne s'est accompli dans la condition particulière de la femme sans réagir aussitôt sur la constitution de la société toute entière. Partout où l'homme a dégradé la femme, il s'est dégradé lui-même. Partout où il a méconnu le droit de la femme, il a perdu lui-même ses propres droits ».

(Paul GIDE).

« L'expérience nous apprend que chaque pas dans la voie du progrès a été invariablement accompagné d'une élévation d'un degré dans la position sociale de la femme ».

(SAINT-MILL).

Introduction

Parmi les nombreux problèmes soulevés par le régime industriel, celui du travail féminin n'a jamais perdu de son importance ni de son actualité.

Son importance primordiale, nous sommes même tentés d'écrire vitale, provient de ce qu'il touche non seulement aux intérêts directs et particuliers des ouvriers mais encore, indirectement, à ceux plus généraux de l'Etat.

Comment ne pas voir que « la constitution de la famille, l'éducation des générations nouvelles, la conservation, l'amélioration ou la dégénérescence de la race, en d'autres termes l'état moral, l'état économique et même, l'état physique d'un peuple, dépendent en grande partie de l'organisation du travail des femmes dans le pays ».

Mais de tous temps, les nécessités de la vie ont empêché les femmes de se consacrer entièrement à leur foyer.

Même sans sortir du cadre national nous pourrions, remontant au temps de Saint-Louis, trouver déjà au « Livre des Métiers » des règles concernant le travail féminin : mais il n'est pas dans nos intentions d'entreprendre une aussi longue étude et il nous semble suffisant de nous reporter aux alentours de 1800. Car en réalité, la question de la réglementation du travail

féminin est d'origine relativement récente. Sous l'ancien régime, où régnaient les corporations, les conditions de travail ne pouvaient nullement se comparer à celles qui vont se développer dans les années suivantes. L'invention de la machine à filer, suivant celle des métiers automatiques à tisser, transforme l'industrie du coton. La découverte de la machine à vapeur vient faciliter et accélérer l'emploi d'un outillage nouveau qui simplifie la tâche de l'ouvrier et permet à l'activité féminine de se développer dans de multiples et nouveaux domaines, à l'instant même où le besoin de travailler en dehors des travaux de la maison ou des champs se présente pour la femme venue dans les villes avec sa famille, attirée par l'espérance d'un salaire accru et immédiat.

Certaines opérations qui hier encore requéraient la force de l'homme, sont désormais accomplies par la machine et cette machine, une femme, un enfant même, peut la surveiller. Désormais, dans un très grand nombre de cas, le rendement du travail de la femme vaudra celui de l'homme et lui sera même préféré par l'employeur qui l'acquiert à moins de frais.

Si nous considérons maintenant le « climat » dans lequel a lieu cette évolution sociale que trouvons-nous ?

Nous la voyons s'accomplir à un moment critique de notre histoire : c'est fin de l'ancien régime et avec lui s'effondre l'armature des corporations, les privilèges des monopoles. On proclame la liberté du travail. Il semble qu'il suffise de la donner à chacun pour que disparaissent toutes les injustices, pour que peu à peu s'harmonisent les rapports patrons-ouvriers, pour que cessent les abus.

Le législateur est si bien convaincu du pouvoir souverain de sa liberté que, non seulement il la donne, mais il l'impose.

Il la donne dans un décret des 2-17 mars 1791 : « A compter du 1^{er} avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession ou tout métier qu'elle trouvera bon ».

Il l'impose dans la fameuse loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791 : « Les citoyens de même état ou profession, ceux qui ont boutique, les ouvriers, compagnons d'un art quelconque, ne pourront lorsqu'ils se trouveront ensemble se donner ni président, ni secrétaire, ni syndic, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements, pour leur propre intérêt commun ».

Principe que l'on retrouve dans un décret de 1793 qui déclare que tout homme peut engager son temps et ses services comme il veut, mais qu'il ne peut se vendre ou être vendu, dans la loi de Germinal An XI, dans l'ancien article 415 du Code pénal.

Régime de liberté apparente d'ailleurs, comme l'a souligné M. Scelle en faisant si justement remarquer qu'il y a pour le pouvoir public deux façons d'intervenir : ordonner ou défendre que la non intervention c'est seulement l'abstention. Or, nous venons de le voir, le législateur ne s'était nullement abstenu et il ne s'agissait plus d'un régime de liberté mais d'un régime d'isolement (1).

(1) M. Scelle, « Le Droit ouvrier ».

Telle est la situation au point de vue législatif; au point de vue économique, nous voyons les découvertes ouvrir à l'industrie des débouchés considérables, donnant ainsi naissance à ce que nous appelons la grande et la moyenne industrie: c'est l'ère du machinisme et de l'industrialisation du commerce qui vient de commencer.

On assiste à une augmentation considérable de la classe ouvrière (au détriment déjà de la classe paysanne), à un déplacement de la population vers les centres industriels: Jules Simon rapporte dans son livre « L'Ouvrière » que pour protéger l'élément féminin mineur qui, quittant sa famille, venait, parfois de très loin, travailler à Lyon, les patrons avaient créé des sortes d'internat, Jujurieux pour le taffetas, Seauve pour le ruban, etc...

L'ouvrier, lorsqu'il travaillait dans un petit atelier, avait forcément des relations personnelles, voir quasi-familiales, avec son patron. Désormais, il ne saurait en être de même: le voilà seul en face d'un patron que le développement rapide de l'industrie, dans un monde économique non encore adapté, met en face d'une concurrence extrêmement vive. Que va faire celui-ci, sinon essayer de diminuer le plus possible son prix de revient et par conséquent restreindre autant que possible les salaires.

Il suffit de se référer aux rapports du D^r Villermé, aux livres de J. Simon, à tout ce qu'écrivent les économistes comme Blanqui et Simondi, et enquêteurs de l'époque pour avoir une idée du funeste résultat de la politique sociale instaurée et pour se demander: « La

liberté économique n'est-elle que la liberté de l'oppression sociale ? »

Voici le législateur obligé de se rendre compte qu'en fait l'égalité juridique dont il a posé le principe n'existe pas entre patron et ouvrier, car l'ouvrier, qui a besoin du patron pour assurer sa subsistance journalière, lui n'est pas libre et amené à prendre le contre-pied de l'idéal de la Révolution : à intervenir.

CHAPITRE PREMIER

Evolution de la législation française quant à la réglementation spéciale du Travail féminin

Si une loi paraît dès le 22 mars 1841, elle ne concerne encore que le travail des enfants employés dans les manufactures. Il faut attendre 1874 pour qu'intervienne la première mesure législative visant le travail des femmes, tout au moins en France.

L'Angleterre avait donné l'exemple 30 ans auparavant dans une loi de 1844 qui édicte des dispositions applicables aux enfants et aux mineurs de 18 ans et étend aux femmes les mesures concernant ces derniers. Il est vrai que si l'Angleterre s'est engagée la première dans cette voie, il faut remarquer que son industrie se développe avant celle des autres Etats européens.

La loi de 1874, en même temps qu'elle interdit le travail de nuit aux mineurs de 16 ans et aux filles mineures de 21 ans (sauf dans les usines à feu continu), prohibe le travail souterrain pour les femmes de tout âge et pour les mineurs de 12 ans.

Bien que très supérieure au régime antérieur, la réglementation de 1874 restait néanmoins très insuffisante.

Tout d'abord, elle n'est en réalité applicable qu'à un nombre très restreint d'ouvrières. Le nombre des femmes employées aux travaux prohibés était évalué à 200 par M. Talon dans un rapport en date de 1868. De plus, elle autorise sans limitation le travail de nuit des femmes majeures et maintient à 12 heures la durée du travail quotidien.

Il n'en reste pas moins que cette loi marque le point de départ de la législation du travail féminin et qu'elle en crée l'inspection.

La loi du 2 novembre 1892 réglemente de façon moins étendue qu'on pouvait l'espérer les vives résistances qu'oppose alors le Sénat au projet ayant amené certaines concessions.

Dès sa première délibération, la Chambre avait voté la limitation de la journée de travail à 10 heures, l'interdiction du travail de nuit, l'obligation pour le patron de laisser reposer l'ouvrière pendant 4 semaines après son accouchement et de lui payer durant ce temps une indemnité journalière, enfin le principe du chômage obligatoire un jour par semaine sans préjudice des fêtes légales.

Malheureusement au Sénat l'accord complet ne put se faire que sur l'interdiction du travail de nuit. Le repos hebdomadaire ne fut pas fixé au dimanche et le maxima de la journée de travail féminin fut élevé à 11 heures au lieu de 10 avec repos d'une heure pris en une ou plusieurs fois.

Un tableau statistique annexé à un rapport sur l'application pendant l'année 1899 des lois réglementant le travail établit que la loi du 2 novembre 1892 devait s'appliquer dans 164.968 établissements parmi lesquels

101.571 avaient un personnel mixte, les autres n'employant que des femmes.

Mais dès les premières années se manifesta l'extrême difficulté d'application de la nouvelle loi.

Certains patrons désiraient abaisser le taux des salaires comme conséquence de la réduction de la journée de travail et, si nous en croyons un article de Léon Milhaud (1), beaucoup avaient à la même époque menacé de renvoyer femmes et enfants, prétextant que parmi les établissements employant un personnel mixte il s'en trouvait dans lesquels le travail des différentes catégories d'ouvriers se commandait d'une façon si nécessaire que l'organisation du travail ne pouvait comporter d'inégalité entre la durée des journées faites par les diverses catégories.

De plus, le contrôle offrait de grandes difficultés vu la coexistence de quatre régimes légaux différents dans l'industrie : celui des enfants 10 heures, des adolescents de 16 à 18 ans 60 heures par semaine avec un maximum journalier de 11 heures, celui des femmes 11 heures, celui des hommes 12 heures.

Un autre inconvénient résultait de l'autorisation de l'emploi des équipes alternantes. Elle avait pour résultat de permettre que l'ouvrière soit retenue par le service de l'usine pendant 13 et 14 heures par jour et faussait complètement l'esprit de la loi.

(1) « La réforme de la loi sur le travail des femmes et des enfants », *Revue politique et parlementaire*, mai 1897.

Le ministre du Commerce dut ajourner la stricte application de la loi au 1^{er} janvier puis au 30 mars 1900.

La loi du 30 mars 1900 vient apporter la simplification nécessaire au régime des établissements occupant du personnel de diverses catégories.

S'appliquant directement aux femmes et aux enfants, elle influe sur l'ensemble du personnel travaillant en même temps que des femmes ou des enfants dans l'usine. La durée maximum de la journée de travail est fixée à 11 heures temporairement, cette durée devant être ramenée à 10 heures 1/2 en 1902 et à 10 heures en 1904. Les heures d'entrée, de repos, de sortie, concordent enfin.

Cette même année, le 29 décembre 1900, fut promulguée une loi socialement très importante malgré son objet spécial, car elle s'applique non plus aux ouvrières de l'industrie, mais à celles du commerce : elle prescrit de disposer dans les magasins de vente un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées et a ainsi pour résultat d'étendre aux établissements commerciaux le droit de contrôle des inspecteurs du travail. Un décret en date du 28 décembre 1909 réglemente aussi le travail des femmes et des enfants employés non seulement dans l'industrie, mais encore dans le commerce (limite des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les enfants et les femmes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements visés).

La loi du 22 décembre 1911 modifie à nouveau la loi de 1892 en concordance avec la convention signée à Berne le 26 septembre 1906 sur le travail de nuit des

femmes employées dans l'industrie qui avait été ratifiée le 15 juillet 1908.

Vient ensuite la loi du 17 juin 1913 sur le repos obligatoire de la femme en couche. Dès 1890 la Conférence de Berlin à laquelle la France donna son adhésion avait solennellement proclamé qu'il était désirable que les femmes ne soient admises au travail que quatre semaines après leurs couches; comme on l'a vu, le principe ne put triompher en 1892. On trouve bien en 1900 — le 1^{er} mars — une loi qui accorde un congé de 2 mois avec traitement aux institutrices en couches et la même année une circulaire du ministre de la Marine qui assure aux ouvrières des arsenaux un repos de maternité de 21 jours avec solde, ainsi que le 15 janvier 1903 une circulaire du ministre des P. T. T. qui autorise le personnel de l'administration à demander un congé de maternité de 25 jours avec traitement complet, mais ce ne sont encore que des mesures spéciales.

C'est le 7 mars 1908 qu'est édictée — sous la simple forme d'un décret — la première mesure générale en la matière: il y est interdit de faire porter, pousser ou traîner aucun poids par les ouvrières pendant les trois semaines qui suivent leur accouchement.

Puis la loi Engerand le 28 novembre 1909 garantit aux femmes en couches leur travail ou leur emploi.

Pratiquement ces lois ne pouvaient guère améliorer leur sort: il avait fallu un grand optimisme pour supposer que la future mère pourrait avoir eu la possibilité d'épargner une somme suffisante à sa subsistance et à celle de son, ou de ses enfants durant la période de repos autorisée.

Tant que ne fut prévue aucune indemnité l'ouvrière n'eut qu'un désir, désir forcé d'ailleurs : travailler le plus longtemps possible, reprendre son travail dans le délai le plus bref.

C'est donc seulement le 17 juin 1913, lorsque fut adoptée la proposition de loi déposée par M. Strauss le 14 novembre 1895, que commença à être vraiment organisée la protection de la mère et des nourrissons telle que nous aurons à l'étudier par la suite. Cette même année un décret en date du 21 juin règle l'emploi des femmes et des enfants aux étalages extérieurs des boutiques.

L'année suivante, le 21 mars 1914, paraît un décret (1) visant les travaux interdits aux enfants et aux femmes.

La loi du 10 juillet 1915 assure aux ouvrières de l'industrie du vêtement travaillant à domicile un salaire minimum légalement obligatoire. Cette loi complétée par celle du 4 décembre 1928 a été incorporée au livre I du Code de Travail et le ministre du Travail a reçu la faculté, par décret rendu sur avis du Conseil Supérieur du Travail, d'en étendre le bénéfice à d'autres industries.

Qui ne sait à quelles nécessités impérieuses répondait cette loi et qui ne connaît les abus qui, sous le nom de sweating-system, furent flétris et combattus dans tous les pays.

(1) Modifié le 24 septembre 1926 et le 8 août 1930.

Cette question avait non seulement retenu l'attention de plusieurs auteurs mais fait le sujet de nombreuses enquêtes aussi bien nationales qu'internationales.

En France, il ressortait d'un rapport présenté en 1906 par MM. Pic et Amieux que loin de disparaître le travail à domicile avait subi une augmentation dès la mise en vigueur des lois de 1892 et de 1900. Celles-ci en effet avaient laissé en dehors de toute réglementation et de toute surveillance les ateliers de famille. Aussi arriva-t-il que ceux-ci se multiplièrent. Le rapport mentionne le cas d'un fabricant de la circonscription de Lille qui licencia son personnel et fit transporter les machines chez ses ouvriers ; l'on voyait alors, sans pouvoir intervenir des fillettes de 10 à 12 ans travailler avec leur mère et leur sœur de 10 à 15 heures par jour pour des salaires notablement insuffisants. A la loi de 1915 s'apparente celle du 11 juin 1917 qui instaura d'une façon d'ailleurs très restreinte le principe de la semaine anglaise. Elle décide que pendant la durée de la guerre et tant que ne sera pas intervenue une loi générale, le repos pendant l'après-midi du samedi sera assuré aux ouvrières de tout âge travaillant dans l'industrie du vêtement.

Bien que les lois du 23 avril 1919 et du 21 juin 1936 soient des lois d'intérêt général au point de vue de la législation industrielle et non des lois qui règlent spécialement l'activité féminine leur importance au point de vue de la durée du travail, nous oblige à nous y arrêter quelques instants. La limitation de la journée de travail de 8 heures était depuis longtemps une des principales revendications des syndicats ouvriers lorsque la loi de 1919 l'a établi pour tous les travailleurs de l'industrie et du commerce.

Cette loi qui vise, quant aux personnes, tous les salariés quelque soit le sexe ou l'âge a, on le voit, un domaine d'application plus étendu que les lois précédentes bien qu'elle laisse encore en dehors de sa réglementation l'agriculture, les professions libérales et domestiques.

De plus, l'impossibilité de plus en plus marquée d'appliquer de façon générale la loi du 21 juin 1936, d'ailleurs assouplie par de nombreuses exceptions et notamment par les décrets-lois du 12 novembre 1939, fait qu'en pratique elle est encore en vigueur dans la plus part des professions.

La loi de la semaine de 40 heures a été promulguée dans des circonstances et pour un but particulier : dans une époque difficile avec le désir de palier à la crise du chômage qui sévissait.

Cette loi vise sans distinction de sexe ou d'âge les ouvriers et employés. Mais elle est à certains points de vue moins générale qu'il ne le semble d'abord : En effet, elle ne s'applique qu'aux ouvriers salariés liés à un patron par un contrat de travail, et, d'après le texte de l'art. 6, que dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux, dans les coopératives et leurs dépendances de quelque nature qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel et de bienfaisance. Donc, cette fois encore limitation du domaine de la loi au commerce et à l'industrie (plus les établissements publics hospitaliers et les asiles d'aliénés). La loi ne s'applique pas aux professions agricoles et libérales, au personnel domestique et — ce qui nous intéresse particulièrement

vu le grand nombre de femmes qui s'adonnent à ce genre de travail — aux travailleurs à domicile.

Notons pour terminer que toutes les professions,

Notons pour terminer que pour toutes les professions aussi bien pour celles qui sont régies par la loi de 1919 que pour celles où s'applique la loi de 1936, rien n'est changé quant à la durée maxima de la journée de travail des ouvriers et employés: elle ne doit pas dépasser 10 heures, même si durant les autres jours de la semaine la femme ne travaillait que 2 ou 3 heures (art. 14 et suivants du L. II du Code du Travail).

Certes, bien d'autres lois — lois d'intérêt général — règlementent indirectement l'activité féminine: le travail féminin en effet n'est qu'une des modalités du travail humain et sa réglementation est faite par l'ensemble de la législation ouvrière, mais elles ne peuvent qu'incidemment entrer dans le cadre de notre étude. C'est principalement des lois que nous venons de voir — lois pour la plus grande part incorporées au livre II du C. T. — et de quelques articles du Code civil que nous aurions eu à dégager il y a quelques mois l'actuelle législation du travail féminin.

Nous devons maintenant y ajouter la loi du 27 octobre 1940. Nous aurons à nous demander à quoi répondent les mesures qu'elle édicte, à étudier ses répercussions tant législatives que pratiques; enfin nous essayerons d'exposer notre conception de l'activité féminine.

Mais auparavant, nous voudrions présenter un bref tableau du statut légal des aspects spéciaux du travail féminin, non seulement en France, mais dans quelques pays choisis dans les divers groupes juridiques: Nous prendrons la femme au moment où elle veut contracter un engagement de travail et nous aurons alors à étudier

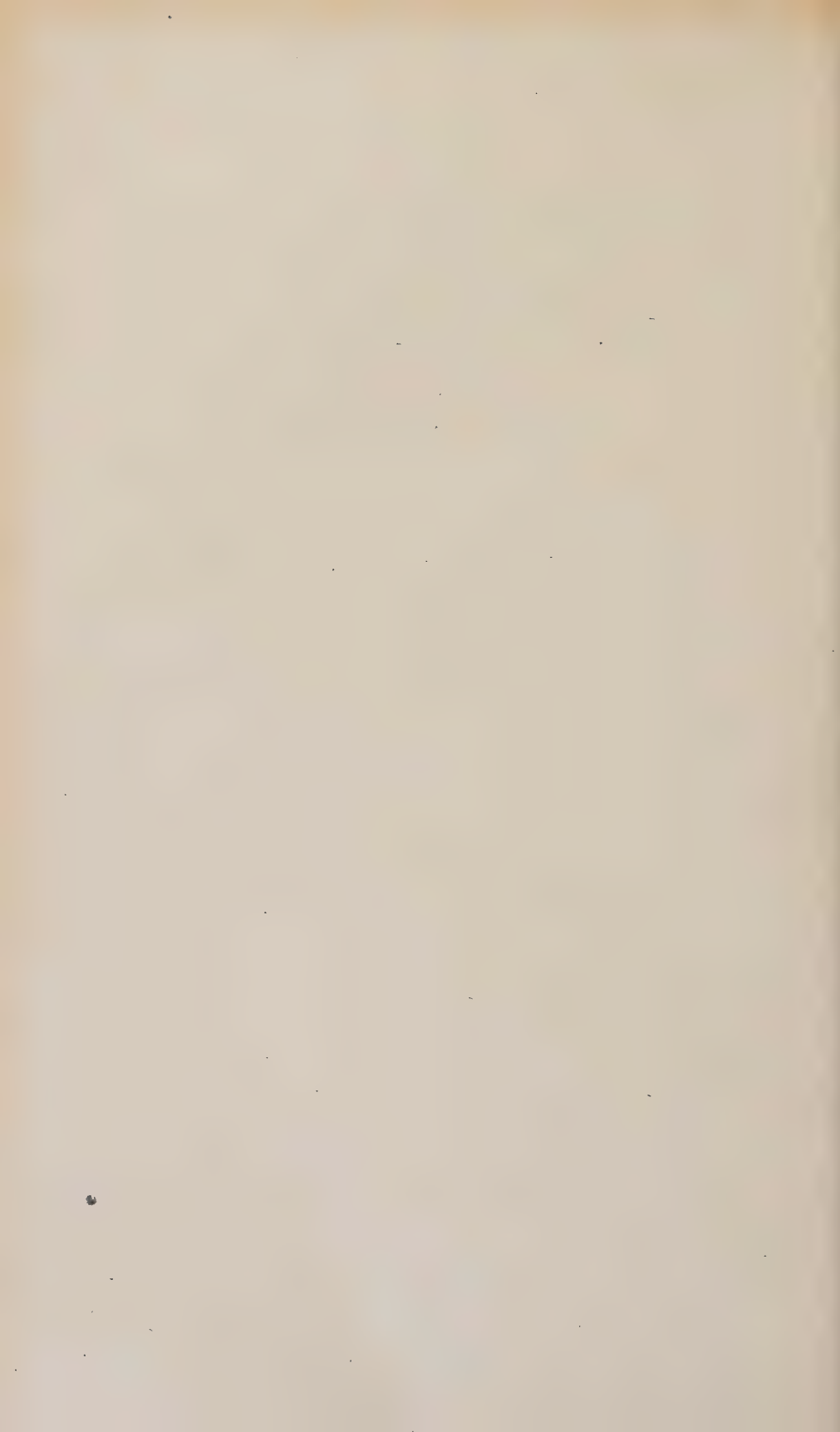
sa capacité en la matière. Nous aurons ensuite à voir quelles sont les règles se rapportant à l'exécution du contrat c'est-à-dire que nous étudierons la durée du travail et les travaux interdits : travail de nuit, travaux insalubres, pénibles et dangereux. Enfin nous nous demanderons jusqu'à quel point la femme qui travaille à la libre disposition de son salaire.

Nous constaterons que tout le développement des diverses législations a tendu à protéger de plus en plus efficacement la femme et nous verrons que la raison ne doit pas en être cherchée seulement dans sa qualité individuelle mais qu'elle est surtout le fait de son rôle social. Nous aurons alors à étudier les mesures prises pour protéger la femme à ce point de vue et ce sera la question de la Protection de la Maternité.

Nous consacrerons aussi un chapitre spécial d'abord à la femme commerçante : les problèmes que son activité soulève étant légèrement différents de ceux que pose celle des autres travailleuses, ensuite à la travailleuse intellectuelle puisque c'est ici que s'est d'abord manifestée la tendance restrictive à la liberté du travail féminin, ici que nous pouvons trouver des mesures qui s'apparentent à la loi du 17 octobre 1940.

Nous n'espérons d'ailleurs pas donner ainsi le reflet exact de la vie salariée féminine en France et dans les pays dont nous allons étudier la législation, car nous n'oublions pas que la loi ne fait parfois qu'enregistrer tardivement des pratiques depuis longtemps en usage et que si en d'autres cas tournant résolument, révolutionnairement le dos au passé, elle tend à instaurer un ordre nouveau elle aura à compter sur la subsistance forte et tenace de la vie propre du peuple, sur ses

mœurs c'est-à-dire tout cet ensemble complexe ou habitudes, traditions, conditions économiques, s'amalgament à d'autres facteurs de moindre importance et qui risquent de faire de la vie active de la nation une réalité différente de celle qui ressort de ses lois.



CHAPITRE II

Etude statistique de l'importance du travail féminin en 1931

Nous venons d'écrire que la réalité active d'un pays pouvait plus ou moins différer de ce qui ressortait de sa législation. Il faudrait donc, pour donner une idée vraiment juste et précise de l'état réel de la vie active féminine dans les pays visés, pouvoir effectuer dans chacun d'eux un assez long séjour doublé d'enquêtes approfondies. On conçoit que cela ne nous ait pas été possible.

Pour corriger ce que tout ce qui va suivre aura forcément de ce fait, d'un peu factice, le seul moyen qui s'est offert à nous a été de nous en rapporter aux statistiques et de citer quelques chiffres avant d'étudier les lois.

Nous avons préféré citer des chiffres avant d'étudier des lois parce que, devant certaines constitutions qui pourront nous paraître plus évoluées, plus libérales que d'autres, nous serons tentés de croire que l'activité des femmes tient, dans les pays qu'elles régissent, une place aussi grande que l'activité des hommes. Mais si les chiffres nous prouvent qu'il n'en est rien bien que la législation ait largement ouvert toutes les portes de la vie active à la femme; nous concluerons que les mœurs et la coutume se sont jointes pour la retenir au foyer.

Les renseignements que nous allons donner datent de 1931 (1) ; il nous a fallu remonter à cette époque pour pouvoir réaliser une vue d'ensemble et encore ne pouvons-nous savoir si les statistiques sont établies de la même façon et sur les mêmes bases dans les différents pays visés.

Si nous comparons la situation de la population active en France, en Allemagne, aux Etats-Unis d'Amérique, en Grande-Bretagne, en Italie et en U. R. S. S. en 1931, nous avons les chiffres suivants :

En France, sur une population totale de 41.228.466 on compte 21.611.835 personnes exerçant une profession : 7.900.348 femmes et 13.711.487 hommes.

Parmi les femmes exerçant une profession, 2.623.815 sont célibataires, 420.632 mariées et 1.022.412 veuves ou divorcées, enfin 53.489 n'ont pas déclaré leur état matrimonial. Donc la population active représente 52,4 % de la population totale, les hommes 63,4 % de la population active et les femmes 36,6 %.

En Allemagne, sur une population totale de 65.218.461, 32.296.074 exercent une profession. La population active se partage ainsi : 11.479.041 femmes contre 20.817.033 hommes.

En U. S. A., la population totale est de 122.775.046. La population active de 48.829.920 ainsi répartie : 10.752.116 femmes et 38.077.804 hommes.

En Grande-Bretagne, la population totale est de 39.922.377. La population active de 18.853.376 compte 5.606.043 femmes et 13.247.333 hommes.

(1) Cf. « Statistique générale de la France », 8 mars 1931, tome I, 3^e partie.

En Italie, sur 41.176.671, 17.333.105 habitants travaillent: il y a 3.945.478 femmes et 13.387.627 hommes qui exercent une profession.

Et en U. R. S. S. où la population est de 147.027.915: 84.383.683 personnes exercent une profession, on compte 39.143.424 travailleuses et 45.240.259 travailleurs.

Si nous comparons maintenant le nombre des femmes qui exercent une profession et le nombre des femmes sans profession, nous avons:

En France: 7.900.348 femmes qui travaillent pour 13.416.442 qui sont sans profession.

En Allemagne: 11.479.041 contre 22.053.058.

Aux U. S. A.: 10.752.116 pour 49.885.850.

En Grande-Bretagne: 5.606.043 pour 15.213.324.

En Italie: 3.945.478 pour 17.097.738 et en U. R. S. S.: 39.143.424 pour 36.841.134.

Ce n'est donc, d'après les chiffres, qu'en Russie que nombre des femmes exerçant une profession excède celui des femmes sans profession.

Sauf aux Etats-Unis d'Amérique et en Grande-Bretagne, c'est dans l'agriculture tout d'abord que l'on relève la plus forte quantité de travailleuses.

On trouve 3.190.465 femmes occupées en France dans l'agriculture, 4.645.828 en Allemagne, 915.539 seulement aux U. S. A., à peine 58.166 en Grande-Bretagne (mais ce n'est pas un pays agricole), 1.534.382 en Italie et 35.539.306 en U. R. S. S.

Vient ensuite le commerce où nous avons les chiffres suivants:

France: 999.939; Allemagne: 1.719.742; U. S. A.: 2.024.258; Grande-Bretagne: 1.135.472; Italie: 279.190; U. R. S. S.: 271.226.

Puis les services domestiques :

France: 685.010; Allemagne: 1.249.636; U. S. A.: 1.662.568; Grande-Bretagne: 1.201.547; Italie: 469.512; U. R. S. S.: 646.876.

Les industries textiles :

France: 548.377; Allemagne: 586.077; U. S. A.: 506.716; Grande-Bretagne: 690.467; Italie: 562.459; U. R. S. S.: 523.792.

Le travail des étoffes et vêtement :

France: 835.073; Allemagne: 694.324; U. S. A.: 958.895; Grande-Bretagne: 576.708; Italie: 366.517; U. R. S. S.: 257.975.

Dans l'alimentation :

France: 198.736; Allemagne: 359.606; U. S. A.: 168.712; Grande-Bretagne: 210.068; Italie: 37.399; U. R. S. S.: 50.215.

Dans les travaux de métaux :

France: 166.025; Allemagne: 306.861; U. S. A.: 325.063; Grande-Bretagne: 280.179; Italie: 36.137; U. R. S. S.: 31.414.

Dans la manutention et les transports :

France: 134.677; Allemagne: 39.900; U. S. A.: 88.523; Grande-Bretagne: 40.022; Italie: 7.891; U. R. S. S.: 529.204.

Dans les banques, assurances, agences :

France: 90.425; Allemagne: 91.046; U. S. A.: 350.028; Grande-Bretagne: 75.264; Italie: 13.000; U. R. S. S.: 18.725.

Pour les professions libérales nous avons en France: 325.251 femmes; en Allemagne: 458.374; aux U. S. A.: 1.878.656; en Grande-Bretagne: 306.094; en Italie: 175.993; en U. R. S. S.: 269.346.

Nous terminerons par le nombre de femmes employées dans les services publics: en France: 227.958; en Allemagne: 368.683; aux U. S. A.: 463.309; en Grande-Bretagne: 362.283; en Italie: 157.070; en U. R. S. S.: 440.772.



CHAPITRE III

De la capacité de contracter un engagement de travail

La capacité ou l'incapacité de la femme dans sa vie professionnelle dépend pour la plus grande part des différences existant dans le pays considéré entre son statut civil et politique et celui de l'homme.

Dans les pays Scandinaves et en Islande, de même qu'en U. R. S. S. et en Chine, la législation ouvrière devant un statut politique identique et un statut civil très proche n'a rencontré aucune difficulté et n'a eu qu'à s'adapter. En Espagne, lorsque la Constitution de 1931, suivie de la loi de février 1937, a établi l'égalité politique et civile des sexes, l'on a vu disparaître certaines dispositions contenues dans le Code du Travail de 1926 et désormais périmées.

Mais dans les pays où subsistent plus ou moins leur intégrité primitive, l'autorité maritale et le devoir d'obéissance, ou qui reconnaissent au mari la qualité de chef de l'union conjugale, la femme peut trouver un obstacle à son activité car soit explicitement, soit tacitement, l'autorisation du mari va être nécessaire pour son entrée dans une profession. C'est alors à la législation ouvrière à atténuer les inégalités entre hommes et femmes qui résultent du Code civil, ou des lois

constitutionnelles, et c'est d'ailleurs dans ce sens que s'est accentuée d'année en année l'évolution de la législation du travail. Maintes mesures sont venues faciliter l'activité professionnelle de la femme en la libérant soit totalement soit partiellement comme travailleuse de la dépendance maritale.

En France, les femmes majeures, les femmes mineures émancipées et les femmes mariées séparées de corps, depuis 1895, jouissent d'une liberté absolue.

Pour les femmes mariées, disons tout d'abord qu'il est reconnu que l'opposition du mari ne peut être admise si la femme exerçait la profession lors de son mariage. On voit dans celui-ci une présomption évidente d'agrément tacite tenu pour irrévocable.

Mais dans le cas où la femme décide de travailler après son mariage, nous nous trouvons en présence de plusieurs textes qui nous donnent un exemple de l'évolution libératrice de la législation.

L'art. 1123 du Code civil stipule que seules les personnes capables peuvent contracter un engagement de travail. Comme la femme mariée se trouve comprise dans l'énumération que l'art. 1124 donne des incapables, il semble que pour tout engagement ou réengagement l'autorisation expresse du mari doit être requise.

La jurisprudence avait déjà assoupli la rigueur du Code par l'extension de l'art. 4 du Code de Commerce et par référence à la loi du 13 juillet 1907; le Code de Travail Maritime (art. 118) prévoyant expressément le cas d'une femme qui se voit refuser par son mari l'autorisation de s'engager sur un navire en qualité de femme de chambre ou d'infirmière, était venu lui reconnaître le droit de s'adresser à la justice qui peut l'autoriser

à contracter son engagement de travail malgré le refus du mari, lorsqu'est intervenue la loi du 18 février 1938 qui modifie notamment les art. 215 et 216 du Code civil et supprime l'incapacité traditionnelle chez nous de la femme mariée. Mais que la femme mariée ait « le plein exercice de sa capacité civile » est-ce à dire qu'elle pourra désormais exercer librement telle activité choisie ? Nous pourrions le croire si l'art. 216 bien qu'également remanié ne portait que le mari (1) peut s'opposer à ce que sa femme exerce une profession séparée.

La situation est donc la suivante : Lorsqu'une femme mariée entend s'adonner à une activité dont elle retirera un profit ou un salaire, qu'il s'agisse d'exercer une profession libérale, de devenir fonctionnaire ou employée, de prendre un métier, c'est-à-dire une activité plutôt manuelle, elle n'a plus besoin de l'autorisation de son mari. Le maintien de cette autorisation ne pouvait se concilier avec l'idée nouvelle de sa capacité et la suppression de la puissance maritale. Au point de vue capacité civile, la femme mariée française est donc aujourd'hui sur le même plan que la femme mariée américaine, anglaise et italienne.

En effet, aux Etats-Unis et en Angleterre, les femmes qui désirent entreprendre une profession quelconque n'ont pas à requérir l'autorisation de leur mari. Quant au droit italien, il ne distingue plus entre l'activité pro-

(1) A moins qu'il ne soit déchu de sa qualité de chef de famille.

fessionnelle de la femme célibataire et celle de la femme mariée (1).

Cependant une différence subsiste encore. Si la femme n'a plus besoin de l'autorisation préalable du mari celui-ci peut toujours s'il le juge bon s'opposer à son activité professionnelle. Nous retrouvons le même principe dans le droit allemand: la femme mariée allemande elle non plus n'a pas besoin de l'autorisation de son mari pour embrasser une profession: toutefois le mari, dans certains cas habilité par le Tribunal des tutelles (2), conserve un droit de contrôle.

Mais reconnaître au mari le droit de s'opposer à ce que sa femme travaille sans donner à celle-ci la faculté d'un recours juridictionnel serait la placer dans une condition inférieure à celle qu'elle possédait auparavant.

Le législateur l'a compris. L'art 216 lui donne la possibilité de s'adresser au Tribunal civil (3) « si l'opposition du mari n'est pas justifiée par l'intérêt du ménage ou de la famille, le Tribunal peut, sur la demande de la femme, autoriser celle-ci à passer outre à cette opposition. »

Le même appel au Juge en cas d'abus d'autorité est admis par les Codes brésiliens et tures dans des conditions un peu différentes.

Dans ces deux pays, la femme mariée a encore besoin de l'autorisation maritale.

(1) Cf. Renzo Bolaffi, « La condition de la femme dans la société contemporaine ».

(2) Cf. Renée Nillus.

(3) L'assistance judiciaire est de droit pour une telle demande.

Au Brésil (1), elle peut être expresse ou tacite, générale ou spéciale et doit résulter d'un acte public ou d'un acte privé préalablement certifié, elle peut être révoquée à toute époque. La justice peut dispenser la femme de l'autorisation maritale au cas où le mari ne lui fournirait pas de moyens suffisants de subsistance.

En Turquie (2), le principe est que la femme mariée à la liberté de choisir une profession sous le contrôle préalable du mari « la femme a le droit quelque soit son régime matrimonial d'exercer une profession ou une industrie avec le consentement exprès ou tacite de son mari » (3). En fait, l'autorisation tacite est toujours présumée.

En cas de refus, la femme peut recourir à la justice qui l'autorisera si elle « établit que cette mesure est commandée par l'intérêt de l'union conjugale ou de la famille » (4).

(1) Cf. Marcelle Jokl, « La condition de la femme dans la société contemporaine ».

(2) Cf. Egly Psaltis, « La condition de la femme dans la société contemporaine ».

(3) Art. 159 du Code civil turc.

(4) Art. 159 du Code civil turc.

CHAPITRE IV

De l'exécution du contrat de travail

SECTION I

Durée du travail

La question de la durée du travail présente pour la travailleuse un intérêt tout particulier. Essayons de nous représenter la vie quotidienne de l'ouvrière.

Lorsque l'homme sort de l'usine, de l'atelier ou du bureau, le travail est vraiment terminé pour lui. Il va, peut-être après une station au café, rentrer chez lui. Si sa femme demeure au foyer il trouvera le couvert mis, la soupe prête. Le repas achevé tandis que sa femme desservira et vaquera aux soins ménagers, il pourra reprendre son journal, tourner le bouton de la T. S. F., fumer ses dernières cigarettes. Scierait-il un peu de bois, monterait-il un seau d'eau, ce ne serait pas un grand supplément de fatigue. Combien différent est le sort de l'ouvrière ! Partie de bon matin de chez elle après avoir tout juste eu le temps de préparer le petit déjeuner de la famille, elle se hâte. Si les enfants manquent il est fort probable qu'à midi elle entrera dans une charcuterie pour acquérir la partie essentielle du repas. Elle mettra cela sur le coin de la table de la cui-

sine et mari et femme risquent fort de manger « sur le pouce » car il y a encore le ménage à faire.

Pour peu qu'elle soit éloignée du lieu de son travail, que lui reste-t-il comme temps de repos et de délassement ?

Le soir il en est de même : à peine arrivée elle doit courir chez les marchands, se mettre à la préparation du repas, heureuse les jours où il n'y a pas de linge à laver ou à raccommoder. La veillée s'allonge ; le mari dort déjà et elle coud encore, inquiète si le « petit » dort mal, « s'il allait être malade !... il aurait sûrement besoin de rester au lit un ou deux jours... mais ce n'est pas possible... on ne peut le laisser seul à la maison ».

Ce tableau dont nous pourrions trouver le reflet dans la presse et la littérature populaire, est encore trop souvent la réalité de la vie ouvrière en France et, nous le supposons, dans bien d'autres pays.

Est ce étonnant si, dès le milieu du siècle dernier, les pays les plus anciennement industrialisés et qui de ce fait possédaient une main-d'œuvre féminine plus abondante ont cherché à soustraire la femme aux fatigues d'une journée de travail trop prolongée ?

Nous avons déjà vu qu'elle avait été en France l'évolution de la législation de 1874 à nos jours.

Actuellement la femme, en principe, travaille 40 heures par semaine avec une durée journalière maximum de 10 heures dans les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, de 8 heures dans la métallurgie, l'industrie textile, la biscuiterie, les banques et assurances. Naturellement — et nous retrouverons le même principe dans les autres pays — de nombreuses dérogations sont prévues.

Déroptions permanentes en ce qui concerne les services médicaux et sociaux, le nettoyage des locaux, machines, métiers, services de pointage, etc...

Temporaires sur autorisation dans les industries désignées par règlement.

Le travail par relais est interdit, (sauf dans les établissements à feu continu et ceux désignés par règlement). Si le travail se fait par équipes successives, le travail de chaque équipe doit être continu sauf interruption pour des repos qui doivent totaliser une heure par jour.

En règle générale, le dimanche et les jours fériés sont jours de repos obligatoires, mais il peut être dérogé à cette règle en certains cas pour les industries saisonnières ou de plein air.

En Allemagne, une loi de 1891 qui complétait le Code industriel avait fixé à 11 heures la durée du travail féminin. Elle fut réduite à 10 heures en 1908 pour les cinq premiers jours de la semaine et à 8 heures le samedi; à 8 heures par la loi de 1919 modifiée en 1934 qui unifie la durée du travail pour les travailleurs des deux sexes tout en maintenant à l'égard des heures supplémentaires, des pauses journalières, du repos hebdomadaire, une protection légale plus étendue pour la femme.

Si nous nous en référons à la loi du 26 juillet 1934 (art. 17, 18, 21, 23) et à la loi du 29 juin 1936 (art. 13) sur la durée du travail dans les boulangeries, nous voyons que la durée du travail est fixée à 8 heures pour les ouvrières dans les entreprises industrielles y compris les transports et entreprises connexes aux exploitations agricoles, les employées de bureau et employées

techniques occupées dans des entreprises et administrations de toute nature même non exploitées en vue de bénéfices.

Mais cette réglementation n'atteint pas les ouvrières de transport maritime et aérien, les employées des entreprises agricoles et forestières et des établissements industriels connexes, les fondés de pouvoir et les employées supérieurs.

Des dérogations soit permanentes par exemple en ce qui concerne les travaux préparatoires d'achèvement (1 heure par jour) soit temporaires — dans les entreprises saisonnières, en cas d'affluence « cyclique » du travail, dans les entreprises où le travail de nuit est nécessaire pour éviter les pertes de matières, pour remplacer les heures perdues en cas d'interruption dans la marche de l'entreprise par suite d'accident — sont prévues (1).

Les repos intercalaires varient entre 1/4 d'heure et une heure suivant la durée du travail. La femme chargée d'un ménage a le droit de s'absenter une demi-heure avant le repos de midi si celui-ci est inférieur à une heure 1/2 et de quitter le travail à 17 heures le samedi et la veille des jours fériés.

Avant 1933, les Etats-Unis d'Amérique, pays le plus évolué au point de vue industriel, ne possédait pas de législation générale du travail du fait que le Gouvernement Fédéral n'a pas le pouvoir de réglementer les conditions du travail.

(1) Nous ne pouvons naturellement pas faire état des modifications ayant eu lieu du fait de la guerre.

C'est donc dans l'ensemble des mesures particulières prises par chaque Etat qu'il faut rechercher l'aspect général du problème. La durée maximum du travail est par semaine de 48 heures dans la plupart des Etats. On trouve environ 13 Etats où elle est portée soit pour la généralité du travail, soit pour certaines catégories particulières à 54 heures et quelques autres où elle varie entre 55 et 60 heures.

Par jour elle est de 8 à 9 heures parfois de 10 heures (en Dakota du Sud pour la généralité des occupations, ainsi que dans le Delaware, le Kentucky, le Maryland, le Mississippi; en Caroline du Nord pour les industries saisonnières, en Orégon pour les fabriques de conserves, de séchage, d'emballage) exceptionnellement de 12 heures (1).

Des repos de 1/2 heures à une heure 1/2 sont prévus. Ils peuvent être supprimés si la durée journalière du travail ne dépasse pas 6 heures 1/2 et dans ce cas le travail s'arrête à 13 heures 1/2 au plus tard.

Le champ d'application des diverses réglementations varie naturellement suivant les spécialités industrielles, commerciales ou agricoles de l'Etat considéré, mais on peut poser le principe qu'il englobe la plus grande partie des occupations salariées industrielles ou commerciales et laisse en dehors les services domestiques, certains travaux sanitaires et de bureau, les entreprises n'employant qu'un personnel restreint, les travaux agricoles, etc...

(1) En Caroline du Sud, Code de 1932 visant les établissements commerciaux (art. 1478).

Déroptions presque totalement temporaires et à peu près semblables à celles édictées dans l'ensemble des autres pays : emploi ou conservation des matières périssables, industrie saisonnière, cas d'urgence et d'affluence saisonnière, services publics et intérêt public.

La semaine est de 6 jours ouvrables.

En Grande-Bretagne c'est dès 1844, nous le rappelons, qu'une loi sur les fabriques a limité, d'ailleurs indirectement, la durée du travail des femmes et fixé les heures entre lesquelles leur emploi est autorisé ainsi que les pauses à respecter entre les heures de travail. Cette loi autorisait une durée effective de travail de 10 heures pendant les 5 premiers jours de la semaine et de 9 heures le samedi où le travail de la femme devait prendre fin à 16 h. 30. Postérieurement la durée du travail a été réduite de façon progressive et la législation antérieure étendue à de nouvelles catégories de fabriques et ateliers. L'évolution a abouti à la nouvelle loi sur les fabriques de 1937. Dans son 67^e chapitre elle ramène à 48 heures la durée légale du travail féminin dans tous les établissements industriels (sauf dérogation autorisant des heures supplémentaires). Est donc ainsi fixée la durée du travail des femmes occupées dans les fabriques de toutes sortes, publiques ou privées, incluses dans la loi ainsi que : blanchisseries, boulangeries, imprimeries ; le travail à domicile lorsque deux personnes au moins y sont occupées avec l'autorisation du propriétaire ou tenancier du local et ceci mérite d'être souligné vu l'importance de la question, les femmes travaillant dans les institutions charitables et pénitentiaires lorsque les articles produits ne doivent pas servir à l'usage propre de l'institution.

Sont par contre explicitement exclues de cette réglementation les femmes qui occupent un poste de direction impliquant responsabilité et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel, celles qui sont occupées à des travaux de nettoyage et diverses autres catégories à activité artistique.

Des dérogations sont prévues, notamment en cas de surcroît de travail, dans certaines industries alimentaires, ou de nettoyage. De plus, le Secrétaire d'Etat peut en divers cas édicter des dérogations par règlements spéciaux.

En Italie, la loi n° 653 du 26 avril 1934 (Protection du travail des femmes et des enfants) la loi n° 370 du 22 février 1934 (Repos dominical hebdomadaire) nous donent le statut actuel de la durée du travail féminin.

Il s'applique à toutes les travailleuses salariées (1), exception faite pour les services domestiques, le travail à domicile, l'agriculture, le personnel de direction, de navigation, de chemin de fer, d'enseignement public et les ouvrières des industries travaillant des matières premières périssables à déterminer par décret ministériel. La durée ininterrompue du travail ne peut excéder 6 heures et peut, en certains cas, être réduite à 4. Pour une durée de travail variant entre 6 et 8 heures la durée du repos est fixée à 1 heure, elle est de 1 heure 1/2 lorsque la durée du travail dépasse 8 heures.

Le travail par équipes en relais n'est permis que sur autorisation par contrat collectif ou par l'inspection

(1) Elle s'applique également aux élèves des ateliers et écoles exploités à des fins lucratives.

corporative. De plus, dans les cas où les lois générales autorisent une prolongation aux 8 heures journalières, la durée du travail ne peut excéder 11 heures par jour et le travail en équipe 8 heures 1/2.

Le repos minimum est de 24 heures consécutives par semaine sauf dérogation comme en cas de travaux continus, saisonniers ou d'utilité publique.

SECTION II

Travaux interdits

Sous-Section I

TRAVAIL DE NUIT

A mesure que diminuait la durée de la journée de travail grandissait aux yeux des industriels le prestige du travail par équipe en relais. Deux ou même trois équipes se succédant à tour de rôle sur le même outillage et voici écarté le risque d'une diminution de la production, laquelle au contraire s'intensifie. Aussi a-t-on vu à la fin du XIX^e siècle se multiplier d'années en années le nombre des établissements travaillant de nuit, ceci non seulement dans la métallurgie mais encore dans les industries du textile — bien qu'aucune raison technique n'en exige la marche continue — qui occupent une abondante main-d'œuvre féminine.

Or, particulièrement pour la femme, le travail de nuit apparaît comme une activité non pas simplement anormale mais néfaste. Néfaste non seulement pour

l'ouvrière mais pour sa descendance, donc pour l'avenir du pays.

En effet, à qualité et quantité égale, le travail de nuit est plus fatigant que celui de jour car il s'accomplit dans un état de moindre résistance physique et d'irritation nerveuse dues à l'éclairage artificiel. Quant au repos, il est troublé par les bruits diurnes et se trouve ainsi au point de vue hygiénique moins bon que celui de nuit.

Nous avons vu qu'en France la loi de 1900 avait dû venir mettre un terme aux abus qui s'étaient manifestés après que la loi de 1892 eut autorisé le travail à double équipe.

Depuis, notre pays a ratifié en 1908 la Convention de Berne (1906), le 14 mai 1924 la Convention n° 4 (1919) et enfin le 25 janvier 1938 la Convention révisée n° 41 (1934).

Malheureusement, l'interdiction du travail de nuit ne s'applique pas encore à toutes les entreprises.

Elle ne vise que les entreprises industrielles, et ne protège donc que les femmes occupées dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, ateliers et dépendances, publics ou privés, laïques ou religieux, même ceux ayant un caractère professionnel ou de bienfaisance (1), et dans la boulangerie (2).

Elle ne concerne pas les entreprises commerciales, agricoles, et les professions domestiques.

L'article 22 du livre II du Code du Travail définit le travail de nuit, tout travail entre 22 heures et 5 heures

(1) Art. 21 Code du Travail, livre II, modifié en 1925.

(2) Loi du 28 mars 1925.

du matin (4 heures pour la boulangerie). Le Code déclare aussi que le repos doit avoir une durée de 11 heures consécutives au minimum. Aucune dérogation permanente n'a été prévue contrairement à ce qui existait sous l'empire de la loi de 1911 où elles étaient assez nombreuses.

En ce qui concerne la boulangerie, il peut être dérogé à l'interdiction, en cas de nécessité, sur arrêté préfectoral. Cette interdiction ne vise d'ailleurs que la fabrication du pain et de la pâtisserie et non sa distribution et sa vente.

Un décret de 1928 (5 mai) détermine les tolérances et exceptions temporaires. Il est permis de faire travailler de nuit les femmes majeures exceptionnellement et pour une durée ne dépassant pas le maximum annuel légalement fixé dans les industries où sont manipulées des matières premières susceptibles de détérioration, dans les autres en période de presse et enfin toutes les fois où il s'agit de récupérer des journées de chômage involontaire.

De plus, le travail de nuit ne peut avoir lieu qu'après préavis à l'inspecteur du travail, de façon à lui permettre de vérifier si on se trouve qualitativement et quantitativement dans les limites des dérogations autorisées.

La réglementation allemande (3), s'est aussi inspirée de la législation internationale, d'où une certaine similitude avec les dispositions que nous venons d'étudier.

(3) Nous ne pouvons pas faire état des modifications ayant eu lieu du fait de la guerre.

Si pour les travaux par équipe le travail peut être prolongé jusqu'à 22 heures, dans les autres cas, il est interdit entre 20 heures et 6 heures. De toute façon un repos ininterrompu de 11 heures est prescrit.

Des dérogations permanentes peuvent être accordées soit sur ordonnance ministérielle (usine à marche continue, entreprises saisonnières, pour éviter la perte de matières premières) soit sur autorisation spéciale notamment en cas d'interruption par suite d'accident dans la marche de l'entreprise, pour rattraper le temps perdu.

Depuis 1927, la législation sociale a progressé à un rythme rapide en Amérique latine, et bon nombre de conventions internationales ont été ratifiées.

Au Brésil, le décret n° 21.417 du 17 mai 1932 (Travail des femmes dans l'industrie et le commerce), marque non seulement une progression sur le régime antérieur, mais même sur la généralité de la législation européenne, puisqu'il englobe dans sa protection non seulement les femmes occupées dans les établissements industriels, mais encore dans les établissements commerciaux, publics ou privés. Il n'exclue expressément que les femmes des services hospitaliers personnellement chargées du traitement des malades, les téléphonistes et radio-phonistes de plus de 18 ans, les femmes qui occupent un poste de direction impliquant une responsabilité.

Il interdit le travail entre 22 heures et 5 heures et admet des dérogations temporaires en cas de force majeure, pour éviter les pertes de matières premières ou périssables.

Le travail de nuit féminin est également interdit au

Chili, au Mexique (Loi Fédérale du Travail), en Argentine.

En U. S. A. nous nous trouvons à nouveau en face d'un ensemble de législations particulières assez différentes. Rien d'étonnant, d'ailleurs, à ce que dans un pays si vaste les variétés de production aient influé sur les législations; mais l'étude de la réglementation de chaque état aurait demandé un développement peu en rapport avec les dimensions de cet ouvrage et nous devons nous contenter de nous reporter aux dernières lois édictées.

Tout travail de nuit est interdit entre 22 heures et 6 heures au personnel féminin occupé dans les manufactures, — blanchisseries incluses — et dans les établissements industriels ou commerciaux, dans le Connecticut, par le recueil des lois de 1930 complété en 1931 et en 1935. L'application de la loi peut être suspendue en cas de guerre ou d'une autre nécessité urgente par le Gouvernement de l'Etat.

Dans l'Indiana, différentes lois datant de 1933 interdisent tout travail entre 21 heures et 6 heures aux femmes occupées dans les fabriques, sauf dans les établissements qui fonctionnent en deux équipes travaillant chacune 8 heures au maximum où il est autorisé 5 fois par semaine jusqu'à minuit.

En 1936, par l'Ordonnance de la Commission du Travail et de l'Industrie, le Kansas à son tour, entre — et d'une façon plus large que dans la généralité des autres états — dans la voie de la réglementation: Les femmes occupées dans les fabriques, les blanchisseries, teintureries, ateliers de nettoyage à sec et repassage, ne peuvent travailler entre 21 heures et 6 heures.

En ce qui concerne certaines catégories d'ouvrières telle que celles des ateliers de mode, couture, etc..., la réglementation peut subir des modifications sur autorisation de la Division des femmes et de la Commission.

La même réglementation a été édictée en 1936 dans le Massachussett: Les femmes qui sont employées dans les manufactures et établissements mécanisés n'y peuvent travailler entre 22 heures et 6 heures, dans les fabriques de cuir et de textile entre 22 heures et 6 heures. En 1938, la Commission du Travail et de l'Industrie a édicté des règlements qui visent six branches de l'industrie textile et y autorisent jusqu'à 22 heures l'emploi d'un pourcentage limité de femmes.

Ce n'est pas la réglementation internationale qui a inspiré la législation de la Grande-Bretagne, contenue dans une loi de 1911 sur les mines de charbon, deux lois de 1936, une sur les fabriques de 1937 contrairement à ce qui a eu lieu en France et dans la plupart des autres Etats.

Les mesures prises sont toutefois similaires, de même que les catégories de travailleuses dont le travail de nuit est réglementé. Sauf en ce qui concerne les femmes qui occupent un poste de direction et celles qui n'effectuent pas normalement un travail manuel salarié par autrui, le travail est interdit entre 22 heures et 6 heures avec obligation de 11 heures consécutives de repos.

Il est interdit pour les femmes qui sont employées à des travaux industriels à la surface dans des entreprises minières de 24 à 5 heures, avec 12 heures de repos ininterrompu.

Dérogação permanente en ce qui concerne certaines industries alimentaires.

Déroptions temporaires par ordonnance ministérielle en cas d'accident, pour éviter un dérangement sérieux de la marche de l'établissement, en cas de nécessité publique et autres cas semblables.

En Italie, c'est la loi n° 653 du 25 avril 1934 sur le travail des femmes et des enfants qui régleme le travail de nuit des femmes occupées dans les établissements industriels. Elle interdit le travail entre 22 heures et 5 heures et nous retrouvons la règle du repos ininterrompu de 11 heures.

Dans les industries saisonnières et pour l'emploi de matières altérables, des dérogations peuvent avoir lieu sur autorisation ministérielle.

Le Code du travail ture du 8 juin 1936 (art. 43 à 50) interdit tout travail entre 22 et 6 heures pour les salariées qui exécutent un travail manuel ou manuel et intellectuel à la fois dans les établissements industriels occupant 10 salariés au moins et établit le repos ininterrompu de heures. La réglementation n'atteint pas encore l'agriculture, la navigation, l'aviation, les emplois publics.

Des dérogations temporaires sont prévues pour les femmes de plus de 16 ans sur autorisation ministérielle en cas exceptionnel de nécessité sociale et économique, de même qu'en cas de force majeure.

En U. R. S. S., pour les établissements semblent avoir la journée de 7 heures et l'emploi des femmes au travail de nuit qui était interdit par les Codes du travail entre 22 et 6 heures est à nouveau autorisé, sauf en certains cas que nous allons trouver en étudiant la protection de la femme en couche.

Sous-Section II

*EMPLOI DES FEMMES AUX TRAVAUX
INSALUBRES, PENIBLES ET DANGEREUX*

En raison des dangers généraux de manipulation de certaines matières et pour les éviter ou du moins en atténuer les effets, de nombreuses réglementations s'appliquent à l'ensemble des travailleurs.

Mais la femme est de façon générale musculairement plus faible que l'homme. De plus, certains travaux présentent pour elle, d'après les comptes-rendus médicaux, des dangers spéciaux pouvant avoir de graves conséquences au point de vue génital. Aussi, bien que les risques professionnels menacent l'ensemble des travailleurs, nous allons encore rencontrer ici des mesures spéciales au travail féminin.

Nous allons également retrouver la double préoccupation du législateur : protéger la femme pour elle-même, la protéger en tant que personne sociale de laquelle dépend l'avenir de la race. La conception que chaque peuple se fait du rôle de la femme va influencer particulièrement en la matière.

L'une des plus anciennes mesures législatives est celle qui interdit aux femmes les travaux souterrains. Des risques multiples s'y ajoutent à la fatigue et aux dangers qu'entraînent les opérations d'extraction. On nous les a montrées en train d'effectuer au fond des mines (avant qu'intervienne la législation) les travaux les plus pénibles, les plus répugnants et les plus mal rémunérés : « On les voyait à demi-nues, à cause de

la température qui régnait, porter et traîner du charbon dans les galeries étroites et basses où elles pouvaient se glisser plus facilement que les hommes ».

Aussi, dès 1842, une loi vint en Grande-Bretagne prohiber leur emploi. Une fois de plus, c'est l'Angleterre qui ouvrait la voie. La France suivit en 1874 et l'interdiction se retrouve dans l'art. 55 livre II du C. T. (1). L'Allemagne en 1878. Par la suite, la plupart des autres Etats édictèrent la même mesure.

Parmi les intoxications industrielles auxquelles on a voulu soustraire les femmes vient en premier lieu l'intoxication par le plomb, puis par le mercure, l'arsenic, la benzine et le phosphore.

Les législations se rencontrent aussi la plupart du temps pour interdire les travaux de portage, de déplacement de charges (2) excessifs, le graissage, le nettoyage et la réparation des machines et mécanismes de transmission en mouvement ou encore la mise en place de courroies de transmission et le travail dans leur voisinage immédiat, et poser l'obligation de la mise à la disposition du personnel des magasins et fabriques d'un certain nombre de sièges (3). Aussi ne signalerons-nous pas de telles mesures dans les pays dont nous étu-

(1) Les filles et les femmes ne peuvent être employées aux travaux souterrains de mines, minières et carrières.

(2) En France, décret du 28 décembre 1909 complété par celui du 26 octobre 1912 sur les travaux interdits. Décret du 21 mars 1914 modifié le 24 septembre 1926 et le 8 août 1930.

(3) En France, art. 76 L. II du C. T. — On peut en rapprocher le décret du 21 juin 1913 qui porte : « L'emploi des enfants de moins de dix-huit ans et des femmes de tout âge aux étalages extérieurs des magasins et boutiques est interdit d'une façon absolue après 8 heures du soir ou lorsque la température est inférieure à 0 degré. »

dions la législation et nous bornerons-nous à citer ce que chacune présente de particulier.

En France, en dehors des mesures que nous venons de signaler, il faut noter que ce sont des règlements d'administration publique qui déterminent après avis de la Commission supérieure du travail : 1° les travaux dangereux ou excédant les forces interdits aux femmes dans les établissements industriels, commerciaux et autres ; 2° les conditions spéciales sous lesquelles les femmes pourront être employées dans les établissements industriels insalubres ou dangereux (art. 72, 73, L. II C. T.).

En Allemagne, en plus de nombreuses dispositions particulières, les inspecteurs du travail doivent intervenir pour empêcher l'emploi des femmes à des travaux qui ne leur conviennent pas et qui risquent d'empêcher l'accomplissement de leurs devoirs de mère et de ménagère tout en évitant de léser les intérêts des ouvrières obligées de gagner leur vie et ayant des charges de famille.

Aux Etats-Unis d'Amérique, diverses dispositions tendent à interdire le travail des femmes dans des conditions préjudiciables à leur santé, à leur sécurité ou à leur capacité de devenir mère. En outre, des mesures d'hygiène sont prescrites : à New-York, par exemple, le commissaire du travail ne doit autoriser le travail des femmes dans le sous-sol que tout autant qu'il est bien éclairé, ventilé et en bonne condition sanitaire.

Au Brésil, des dérogations à l'interdiction d'employer les femmes aux travaux insalubres et dangereux déterminés peuvent être accordées à la demande de l'industriel et sur avis de l'autorité compétente si les

travaux ont perdu leur caractère insalubre ou dangereux à la suite de nouvelles méthodes de fabrication ou de mesures de prévention.

En Grande-Bretagne, si le secrétaire d'Etat estime qu'une industrie, un outillage ou une forme quelconque de travail manuel en usage dans une fabrique est de nature à causer un risque pour la santé et la sécurité de tout ou partie du personnel, il peut édicter des ordonnances spéciales sur la question. Il peut aussi prescrire des mesures additionnelles à celles portées par la loi.

En U. R. S. S., la femme est admise à tous les travaux, même les plus pénibles. Cétrine signale qu'il en a rencontré un nombre appréciable dans les mines occupées à extraire le charbon comme les hommes. Il en a remarqué d'autres se livrant dans les chemins de fer à des travaux très durs. Il existe toutefois une liste des travaux particulièrement pénibles et insalubres auxquels l'emploi des femmes est interdit. Cette liste, ainsi que la limite des charges qu'elles sont autorisées à transporter est établie par le commissariat du Peuple au Travail d'accord avec le Conseil central fédéral des syndicats professionnels.

L'interdiction d'emploi peut être étendue selon entente avec les organes économiques et les syndicats professionnels approuvés par l'Inspection du Travail si ces travaux exigent un grand effort physique.

CHAPITRE V

Du salaire féminin

Nous avons fait remarquer dans notre introduction qu'une des causes du développement de l'emploi de la main-d'œuvre féminine avait été son coût réduit.

Lorsque l'on considérait le rapport du niveau du salaire féminin dans certaines branches et du coût de la vie, on pouvait relever des cas où ce salaire ne pouvait qu'à peine couvrir les dépenses les plus indispensables.

L'ouvrière, la plupart du temps sous-alimentée et soumise à toutes les tentations, se trouvait constamment en danger, aussi bien physique que moral, et il est facile d'imaginer le péril qu'un tel état de fait pouvait présenter pour la vie familiale; aussi très vite se posa le problème du salaire minimum.

Naturellement, le besoin d'une telle réglementation ne se faisait pas sentir avec la même force dans toutes les branches de l'activité et de plus, le problème n'est pas spécialement féminin; mais si nous considérons l'évolution générale du taux des salaires, nous verrions le rôle primordial qu'ont joué, dans leur ascension, les syndicats. Or, l'une des caractéristiques des industries féminines est justement l'insuffisance de l'organisation professionnelle.

L'exemple classique est celui des industries à domicile, en particulier de celle de la couture où sévissait ce que l'on a appelé le sweating-system.

Deux causes sérieuses s'ajoutent dans ce cas pour amener un taux très bas des prix : d'abord la concurrence faite aux travailleuses pour lesquelles ce salaire est l'unique source de revenu par les femmes pour lesquelles il n'est qu'un appoint destiné à procurer un peu de superflu ; ensuite l'extrême difficulté pour ne pas dire l'impossibilité où se trouvent les ouvrières de s'organiser : comment se grouper sans se connaître ? Aussi après un travail intensif de 14 ou 15 heures l'ouvrière, consciemment ou inconsciemment exploitée par l'entrepreneur et le sous-entrepreneur, ne recevait pas un salaire capable de l'empêcher de mourir de faim.

En France, une campagne très vive menée concurremment par les journaux et les associations de bienfaisance a amené l'intervention du législateur. La loi du 10 juillet 1915, qui originellement instituait un salaire minimum uniquement en faveur des ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement, a été étendue par la suite (1).

Elle s'applique aux ouvriers et ouvrières exécutant à domicile des travaux qui ressortissent de l'industrie du vêtement, chapeau, chaussures, lingerie, broderie, dentelles, fleurs artificielles, etc...

Son champ d'application peut, de plus, être étendu ultérieurement à d'autres catégories de travail à domi-

(1) Après modifications, elle a été incorporée au Code du Travail, Livre I, Titre II, Chapitre 1^{er}, art. 33 et suivants.

cile par simple décret du chef de l'Etat. Cela a déjà eu lieu le 10 avril 1922 et le 1^{er} juillet 1926.

Son but essentiel est de fixer le principe d'un salaire minimum. Du principe et non du salaire lui-même. Le législateur s'est sagement rendu compte que s'il fixait lui-même ce salaire, il serait obligé d'intervenir à tout moment pour faire suivre les fluctuations du coût de la vie. Il laisse donc à des Conseils de travail ou, à leur défaut, à des Comités de salaire le soin de fixer le montant du salaire minimum sous la condition qu'il permette à l'ouvrier d'une habileté moyenne de gagner en 8 heures un salaire égal à celui qu'il toucherait pour un travail analogue s'il travaillait dans un atelier. Les décisions des Comités sont révisibles, le salaire des ouvriers à domicile devant suivre les mêmes fluctuations que les salaires payés en usine.

Toute personne qui emploie des ouvriers et ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement doit prévenir l'inspecteur du Travail et tenir un registre du personnel employé.

D'autre part, les prix doivent être affichés de façon permanente dans les locaux où les ouvrières viennent chercher ou rapporter leur travail et il doit être remis à l'ouvrière « un bulletin à souche ou carnet indiquant la nature, la quantité de travail, la date à laquelle il est donné, les prix de façon applicables à ce travail ainsi que la nature et la valeur des fournitures imposées » (1).

(1) D. L. du 8 août 1935.

Pour garantir l'application de ces mesures, la loi a prévu des sanctions tant pénales que civiles. L'action est ouverte non seulement à l'ouvrière lésée, mais encore aux syndicats professionnels même s'ils ne comprennent que des ouvriers d'usine.

Mais si actuellement le salaire féminin assure presque toujours de façon convenable la vie matérielle de la femme, il n'en reste pas moins très souvent inférieur à celui du travailleur masculin. Or, c'est une tendance aussi injuste que périlleuse contre laquelle on ne saurait trop s'élever que celle qui consiste à rémunérer d'une façon inégale un travail égal.

Injuste parce que l'on ne voit pas pourquoi ne serait pas respectée la règle « à travail égal : salaire égal » (2), périlleuse parce que l'on risque d'assister alors à un véritable encombrement du marché du travail par l'élément féminin au détriment de l'élément masculin.

Ceci a été compris non seulement par la réglementation internationale, mais encore par la majorité des réglementations nationales les plus récemment édictées. Ainsi, au Brésil par le décret n° 21.417 du 17 mai 1932 sur le travail des femmes dans l'industrie et le commerce et la Constitution du 16 juillet 1934.

Aux Etats-Unis, on a assisté à une vive campagne en faveur du même principe. Aucun Etat n'avait échappé à l'habitude qui s'est implantée presque partout de rémunérer à des taux inférieurs le travail accompli par

(2) La question du sursalaire familial n'est pas en jeu. On le verra ultérieurement.

la femme, notamment dans le domaine industriel. Quand en 1938 le Président Roosevelt entreprit de lutter pour la disparition des formes de concurrence déloyale, il est apparu que ceci était jugé une forme malsaine de la concurrence dont la suppression semblait s'imposer.

Miss Parkins déclara, à cette époque, qu'elle avait l'intention de combattre le double niveau des salaires et on peut relever des affirmations similaires de Mrs. Roosevelt.

Abandonnons maintenant l'idée du salaire égal, une dernière question se pose: la femme va-t-elle pouvoir disposer librement du fruit de son travail ?

Le problème n'existe pas dans les pays qui ont établi l'égalité des sexes en matière de droit civil, non plus que dans ceux qui ont admis comme régime légal ordinaire celui de la séparation des biens.

Ainsi cette question n'a plus aucun intérêt en ce qui concerne la Grande-Bretagne puisqu'en 1882 une loi sur la propriété de la femme mariée est venue lui permettre de garder dans le mariage la pleine propriété de ses biens et leur libre disposition.

Un régime analogue existe dans la plupart des Etats de l'U. S. A. Le produit du travail de la femme lui reste propre, sauf au cas où le régime légal est la communauté de biens. Les produits du travail des époux sont alors communs.

L'Italie elle-même l'a adopté par une loi du 17 juillet 1919 sur la capacité juridique de la femme.

Au Brésil, « la femme qui exerce une profession lucrative aura le droit de faire tous les actes inhérents

à son exercice et pour sa sauvegarde ainsi que de disposer librement du produit de son travail » (1).

En Allemagne, pour sauvegarder sur ce point les intérêts de la femme qui travaille, on place les biens qu'elle acquiert par son travail ou son activité professionnelle, ses instruments de travail ou même l'ensemble de ses biens servant à l'exercice de sa profession ou industrie (2), parmi les biens dits « réservés » dont l'épouse conserve l'administration et la libre disposition.

La Turquie emploie le même procédé: le salaire ou les produits du travail de la femme mariée sont biens réservés (3). Mais si sous le régime de la séparation des biens elle en dispose à son gré, il n'en est pas de même dans les autres régimes.

En France et dans les pays où, comme en Belgique, la législation est inspirée du Code napoléonien, le père de famille avait en principe, les ouvriers étant la plupart du temps mariés sans contrat, le droit de toucher le salaire de tous les membres de sa famille qui étaient sous son autorité, donc de sa femme. Mais ce droit du chef de famille peut présenter de graves inconvénients si celui-ci est indigne de la confiance que lui accorde la loi et malheureusement les faits prouvent que cela arrivait fréquemment.

Il n'était pas rare de voir le père dilapider au cabaret non seulement sa « paye » mais celles de sa femme

(1) Art. 246 Code civil.

(2) C. A. §§ 1366, 1367.

(3) Art. 183 Code civil.

et de ses enfants obligés par la suite de souffrir de la faim.

Il arrivait même qu'un mari, après avoir abandonné sa femme pour aller vivre avec une autre, revenait s'emparer de son salaire !

Une enquête fut poursuivie en 1899 par l'Office du Travail en vue de réformer la loi de janvier 1895. Elle mit en lumière les abus que nous venons de noter et souligna en plus le fait que les créanciers du mari avaient le droit de saisir le salaire de la femme même si le mari ne vivait plus avec elle.

Deux lois (1) sont venues accomplir la réforme nécessaire : d'abord celle du 13 juillet 1907 qui comble la lacune du Code civil et s'apparente de la législation allemande. Ensuite celle du 18 février 1938 dont l'effet principal a été — M. Juliot de la Morandière l'a démontré — de donner plus de vitalité à la loi du 13 juillet 1907 en lui permettant de s'appliquer de façon normale puisque dans le cadre général de la capacité de la femme.

Aujourd'hui et sous tous les régimes les produits du travail de la femme mariée, les économies en provenant et les biens acquis en remplacement constituent des biens réservés : si leur nature change selon

(1) Notons antérieurement la loi sur les Caisses d'Epargne du 3 avril 1881 complétée par la loi du 20 juillet 1895. Elle a permis à la femme mariée, quel que soit le régime matrimonial, d'obtenir un livret de la Caisse d'Epargne. Si elle autorise encore le mari à s'opposer au retrait des fonds, les tribunaux se réservent le droit d'apprécier les motifs et celui d'autoriser la main-levée de l'opposition. La loi du 20 juillet 1886 a permis à la femme de faire sans l'assistance du mari des versements à la Caisse Nationale des Retraites.

le régime matrimonial adopté par les époux, la femme a toujours sur eux un droit d'administration, de jouissance et même de disposition à titre onéreux. Quant à son droit de disposition à titre gratuit, il joue dans les conditions prévues par la loi du 19 mars 1919.

La seule restriction légale à leur libre disposition provient de l'obligation où elle est de contribuer aux charges du ménage: « sur les biens dont elle a l'administration la femme doit contribuer proportionnellement à ses facultés et à celles de son mari tant aux frais du ménage qu'à ceux de l'éducation des enfants communs, sauf dans les cas prévus aux articles 1537 ou 1575 ».

Faute par elle de remplir cette obligation, le mari peut s'adresser à la justice de paix de son domicile et obtenir du juge l'autorisation de toucher directement une partie du salaire.

Nous venons d'écrire que cette obligation était la seule restriction légale. Par là nous avons tenu à souligner qu'en pratique la femme mariée peut trouver d'autres restrictions, au libre fonctionnement de ses droits, dans la coutume ou dans les mœurs.

Ainsi en ce qui concerne le compte en banque. Dès la loi de 1907 aucune difficulté légale: la femme peut se faire ouvrir un compte en banque sans autorisation maritale pour ses biens réservés. La loi de 1938 vient renforcer et étendre sa capacité et pourtant, dans la séance du 6 juin 1939 où a lieu la discussion d'un projet de loi portant modification des textes du Code civil relatifs aux régimes matrimoniaux, M. Renoult, rapporteur, s'exprime ainsi: « Les banques ou établissements de crédit paraissent avoir marqué jusqu'à ce jour »

quelques hésitations à ouvrir des comptes en banque aux femmes en vertu de la loi du 18 février 1938 ».

Nous croyons savoir que depuis lors la situation ne s'est pas améliorée et que les banques continuent à refuser d'ouvrir un compte à la femme mariée. On n'en voit pas très bien les raisons malgré la réponse de M. Georges Pernot à l'observation précitée de M. Renoult: « Tout à l'heure M. Renoult se demandait pourquoi un certain nombre de banques refusaient aux femmes mariées, depuis le mois de février 1938, l'ouverture d'un compte... Prenons la femme mariée sous le régime de la communauté, ou légale ou réduite aux acquêts. Incapable avant la loi de 1938 elle a recouvré sa capacité, c'est entendu. Mais elle reste une femme mariée sous un régime déterminé, celui de la communauté. Par conséquent, le banquier auquel elle vient demander une opération comme celle qu'envisageait tout à l'heure M. le rapporteur a non seulement le droit mais — permettez-moi de vous le dire — le devoir impérieux de lui demander sous quel régime elle est mariée, pour l'excellente raison qu'elle ne peut pas disposer des deniers de la communauté et qu'en principe les meubles sont réputés faire partie de la communauté ».

Il semble que l'attitude des établissements de crédit ressort d'une extrême prudence financière et de la crainte de voir leur responsabilité engagée par suite d'une entente préalable de fraude entre le mari et la femme.

CHAPITRE VI

Protection de la maternité

Nous venons de voir que d'année en année, sur le plan national aussi bien que sur le plan international, maintes mesures sont venues réglementer le travail féminin et en adoucir les conditions. Le moment est maintenant venu de nous demander le pourquoi de cette protection.

Faut-il le chercher dans cette idée de « fragilitas sexus » si chère jadis à certains civilistes? Nous ne le croyons pas. Certes, en général, les femmes ne peuvent accomplir avec la même facilité que les hommes certains travaux particulièrement pénibles et il est possible de donner alors comme formule de leur labeur : « à travail égal, fatigue inégale » ; mais ne voit-on pas la femme lorsque la guerre lui en fait un devoir, et quotidiennement en Russie, rivaliser avec l'homme dans tous les domaines quelle que soit la dureté du travail? Est-ce à dire que nous condamnons toute législation protectrice de la femme et qu'il nous semble plus conforme à la justice de ne lui appliquer que les règles générales de la législation ouvrière? Non pas, car ainsi que l'a écrit Michelet : « Qui dit la femme dit l'enfant, en chacune d'elles qu'on détruit, une famille est détruite, plusieurs enfants et l'espoir des générations à venir », et

en limitant la durée de leur travail, en leur épargnant la fatigue particulière du travail de nuit, en leur évitant les risques de déformation de leur organisme par le portage de fardeaux trop lourds ou son intoxication par le maniement de substances nocives, en leur assurant l'équitable rétribution de leur travail qui leur permettra de rester des êtres sains et robustes et non étio-
lés par les privations, c'est en fin de compte à la protection de la fonction maternelle que veille le législateur.

Mais que la majeure partie de la réglementation du travail féminin ait pour fin la protection de la maternité ne serait pas suffisant.

Il est une période de la vie féminine durant laquelle se fait réellement sentir le besoin de protection, où les mesures qui l'organisent ne peuvent plus prêter à discussion, où les adversaires de toute intervention ne peuvent que reconnaître l'indispensabilité d'une réglementation: c'est la période où la femme accomplit l'acte de maternité, c'est-à-dire l'époque de sa grossesse, celle de l'accouchement et les semaines qui le suivent directement. En effet, une éducation physique appropriée ferait-elle la femme égale en force à l'homme, les autres mesures de protection pourraient-elles de ce fait disparaître, celles-ci resteraient toujours nécessaires puisque durant ces quelques mois la femme est en état de déficience, plus faible, moins résistante et que son sort, celui de l'enfant, exigent que soient prises certaines précautions.

Nous trouvons un exemple de cette évolution en U. R. S. S. où rares sont les mesures qui réglementent le travail féminin, où les femmes luttent à égalité avec les

hommes sur le marché du travail et où la réglementation protectrice de la maternité est l'une des plus étendues, des plus larges, des plus efficaces qui existe.

En France (1), les salariées de tous les établissements industriels et commerciaux et de leur dépendance, publics ou privés, même ceux ayant un caractère professionnel ou de bienfaisance et plus généralement toute femme liée par un contrat de travail bénéficient de textes organisant la protection de la maternité. La femme en état de grossesse apparente peut quitter le travail sans avis préalable, et bien qu'elle rompe de ce fait le contrat de travail il ne peut lui être réclamé d'indemnité. Elle peut obtenir un congé de 12 semaines (6 avant, 6 après l'accouchement) et la possibilité de le faire prolonger de 3 autres en cas de maladie consécutive. Elle doit obligatoirement cesser tout travail durant 8 semaines. Son emploi lui est garanti non seulement pendant ce temps mais, jusqu'à concurrence de 12 semaines, il n'y a pas lieu à rupture de contrat à peine de dommages-intérêts pour l'employeur. Ce dernier délai peut même être porté à 15 semaines sur production d'un certificat médical et toute convention contraire est nulle de plein droit.

Un décret-loi du 18 novembre 1939 applicable durant la durée des hostilités est venu modifier les conditions de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse « employées dans une localité ayant fait

(1) Loi du 27 novembre 1933 abrogée et remplacée par art. 29 C. T. modifié par la loi du 4 janvier 1923. Loi du 17 juin 1913, art. 3. Loi du 5 avril 1928.

l'objet de mesures d'évacuation totale ou partielle de la population civile ».

Elles peuvent quitter le travail, sur présentation d'un certificat médical, sans délai congé (art. 2).

La suspension du travail pendant la durée de la grossesse et les 2 mois qui suivent l'accouchement ne peut entraîner la rupture du contrat de travail par l'employeur à peine de dommages-intérêts. En cas de maladie consécutive, le délai de deux mois peut être augmenté jusqu'à atteindre 15 semaines. La femme qui renonce à reprendre son travail doit avertir l'employeur 15 jours avant l'expiration du délai.

Les indemnités nécessaires à l'existence de la mère et de l'enfant durant la période de repos sont assurées par un système d'assurance obligatoire tant en ce qui concerne les frais médicaux et pharmaceutiques relatifs à la grossesse et à l'accouchement, que l'indemnité journalière et, s'il y a lieu, l'allocation mensuelle d'allaitement.

Diverses conventions collectives rendues obligatoires par arrêté mettent à la charge de la direction tout ou partie de l'indemnité (1).

La protection déborde de façon heureuse la période du repos légal. Pendant un an, après l'accouchement, les mères qui allaitent doivent bénéficier d'un repos d'une demi-heure ou de 20 minutes si l'établissement où elles travaillent est pourvu d'un local spécial. Ceux occupant plus de 100 femmes peuvent être mis en demeure d'installer une chambre d'allaitement. Pour

(1) Ainsi l'arrêté du 6 septembre 1937 concernant les artistes du Théâtre de Paris.

toute contestation relative à l'une de ces dispositions, la femme bénéficie de l'assistance judiciaire devant la juridiction du premier degré.

Signalons pour terminer que vient de paraître le 23 avril 1941 une loi qui proroge pour l'année les dispositions du décret du 13 avril 1940 sur les congés payés. L'art. 2 du décret porte: « Sont assimilées aux périodes de travail effectif les périodes de repos des femmes en couches, prévues à l'art. 29 du Livre I du Code de travail ».

En Allemagne, la réglementation concernant la protection des femmes en couche est contenue dans la loi du 16 juillet 1927 modifiée par celle du 28 octobre qui vise l'emploi des femmes avant et après l'accouchement et l'ordonnance du 26 juillet 1934 (art. 17) sur la durée du travail.

L'emploi des femmes est interdit 6 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement, leur emploi doit leur être réservé durant ces 12 semaines auxquelles 6 autres semaines peuvent être ajoutées en cas de nécessité.

Durant cette période une indemnité leur est accordée par le fonctionnement de l'assurance maladie obligatoire (1). Le travail repris, la mère a droit à un repos journalier supplémentaire de 1 heure, pouvant être pris en deux 1/2 heures, pour allaiter son enfant.

Durant la période d'allaitement, de même que durant la période de gestation, elle doit si elle en fait la demande être dispensée de tout travail supplémentaire.

(1) Code des Assurances du Reich et Ordonnance du 13 février 1934 sur l'existence sociale.

Au Brésil, la femme enceinte ne peut être renvoyée du fait de son état: elle peut mettre fin à son contrat si elle prouve par certificat médical que le travail qui lui incombe est préjudiciable à sa santé.

Son emploi est interdit pendant les 4 semaines qui précèdent et les 4 semaines qui suivent l'accouchement. Il doit lui être versé pendant la période de repos la moitié du salaire moyen des 6 derniers mois, par les caisses créées par les Instituts des Assurances sociales ou à leur défaut par leur employeur.

Durant les 6 mois qui suivent la reprise du travail, elle bénéficie journellement de 2 repos supplémentaires d'une demi-heure chacun. Les établissements qui occupent plus de 20 femmes sont dans l'obligation d'installer une crèche.

La protection légale de la maternité aux Etats-Unis étant assez ancienne et certainement plus développée en fait qu'il n'apparaîtrait à l'étude des textes, il nous semble préférable de n'exposer que les mesures édictées par la plus récente législation: celle des Philippines.

Depuis 1923 les ouvrières y ont droit à 60 jours de repos (un mois avant, un mois après l'accouchement). Durant cette période, l'employeur continue à leur payer leur salaire et doit obligatoirement réserver leur emploi.

En Grande-Bretagne, la protection légale de la maternité ne semble pas non plus spécialement développée.

Elle est assurée en partie par la loi de 1936 sur la santé publique et par la loi de 1937 sur les fabriques; mais l'interdiction du travail ne vise que les 4 semaines postérieures à l'accouchement. Il n'y a pas de

garantie légale quant à la conservation de l'emploi. Quant aux indemnités, elles sont du ressort de l'assurance maladie obligatoire.

Il faut noter toutefois que les autorités compétentes en matière de bien-être social peuvent prendre diverses mesures pour les femmes enceintes et celles allaitant elles-mêmes au sein.

Nous trouvons par contre, en Italie, une réglementation très développée en faveur de la femme en couches. Outre le décret du 14 avril 1927 qui approuve la réglementation sur l'hygiène du travail, nous avons le décret-loi du 13 mai 1929 concernant la protection des ouvrières et employées durant la grossesse et les couches, celui du 22 mai 1934 sur la protection de la maternité de la travailleuse, un décret royal du 24 décembre 1934 approuvant le texte codifié des lois sur la protection et l'assistance à la maternité et l'enfance. Ces divers textes et ceux qui les complètent s'appliquent uniquement aux ouvrières et employées de l'industrie et du commerce, ce qui exclut les travailleuses à domicile, les femmes qui sont occupées à des travaux domestiques ou agricoles (la loi peut être étendue à ces dernières par décision ministérielle si les travaux sont pénibles).

Le sixième mois de sa grossesse la femme doit se faire délivrer un certificat constatant son état. Son licenciement est alors interdit, sauf en cas de faute grave ou de cessation générale du travail. Il est également interdit pendant les 3 mois qui précèdent l'accouchement de l'employer tant dans l'industrie que dans le commerce et l'agriculture au transport et levage des fardeaux.

La femme peut quitter le travail 6 semaines avant l'accouchement et doit le cesser un mois avant et ne le reprendre qu'un mois après. Cette durée peut être réduite sur présentation d'un certificat médical à trois semaines si la nature du travail et la santé de la femme le permettent. Son emploi lui est garanti non seulement pendant la durée du repos légal, mais en cas de maladie consécutive durant un laps de temps pouvant atteindre 3 mois.

Les indemniés lui sont versées par l'assurance maternité qui est obligatoire.

Lorsque la mère reprend ses occupations, si elle travaille dans un établissement industriel occupant au moins 50 ouvrières de 15 à 50 ans, elle y trouve une chambre d'allaitement où elle peut se rendre durant la demi-heure de repos supplémentaire. Si cette chambre n'existe pas, elle a droit pendant une année à deux repos supplémentaires de une heure chacun avec faculté de sortir de l'entreprise.

Les ouvrières qui n'occupent pas un emploi manuel sont également protégées. Si le décret-loi du 13 novembre 1924 ne pose pas le principe de l'interdiction de travail avant ou après les couches, il garantit la conservation de l'emploi durant 3 mois. Pendant ce temps, la mère reçoit de son employeur l'intégralité de son salaire durant le premier mois, la moitié durant les deux autres.

En Turquie (1), l'emploi des femmes salariées par des fabriques et ateliers, entreprises publiques et pri-

(1) Loi n° 1593 du 24 avril 1930 sur l'hygiène publique du travail. Code du Travail, du 8 juin 1936.

vées, et celui des travailleuses exécutant un travail manuel ou manuel et intellectuel à la fois dans les établissements industriels qui occupent au moins 10 ouvrières est interdit 3 semaines avant et 3 semaines après l'accouchement. La durée du repos peut être portée à 6 semaines. Elle peut aussi être diminuée sur présentation d'un certificat médical affirmant que le travail ne peut causer aucun dommage à la santé de l'ouvrière.

Les femmes enceintes ne doivent pas être employées dans les 3 derniers mois à des travaux pénibles. L'employeur ne peut dénoncer le contrat de travail durant la période de repos légal. C'est à lui que revient, en attendant qu'il soit du ressort de l'assurance ouvrière, le soin de payer l'indemnité. Celle-ci est égale à la moitié du salaire.

Cette réglementation ne s'applique pas dans l'agriculture, le travail à domicile, les fonctions et emplois publics, la navigation, l'aviation.

Terminons par l'examen des mesures prises en U. R. S. S. (2). Notons d'abord que le refus d'embaucher une femme ou la diminution de son salaire pour motif de grossesse sont punissables.

Toute salariée, ouvrière ou employée des secteurs socialistes et privés de toute catégorie, toute femme enceinte occupée dans les entreprises de toute nature a le droit (il n'y a pas obligation) de quitter le travail 56 jours avant l'accouchement, 56 jours après. Le congédiement d'une femme enceinte ne peut avoir lieu que

(2) Code des Lois du Travail de 1922 complétée par de nombreux arrêtés.

dans des cas exceptionnels et avec le consentement de l'inspecteur du Travail.

Il est interdit d'employer les femmes enceintes :

- a) en heures supplémentaires ;
- b) la nuit entre 22 heures et 6 heures à partir du 6^e mois ;
- c) en déplacement hors de la localité à partir du 5^e mois ;
- d) à des travaux trop pénibles.

Si elles le demandent, elles doivent être transférées à des travaux plus faciles au même salaire que précédemment. Le travail est garanti pendant les congés légaux. Ceux-ci peuvent être augmentés de 2 mois en cas d'incapacité de travail par suite des couches (cette disposition n'est pas applicable aux domestiques).

Le service sanitaire des commissariats de la Santé publique des Républiques confédérées donne gratuitement les soins pour l'accouchement. Des allocations, égales en principe au salaire, sont versées, sous diverses conditions, pendant la durée du repos.

En ce qui touche la femme membre d'un cartel agricole, deux arrêtés, l'un de 1935, l'autre de 1937 préconisent, pour le temps de sa grossesse, son emploi à des travaux faciles. Elle peut quitter le travail un mois avant et un mois après l'accouchement. Elle reçoit pendant cette période 50 % du montant moyen de ses journées de travail.

Sa période de repos terminée, la mère trouve dans les cartels agricoles et dans les établissements industriels des crèches. Elle bénéficie d'un repos supplémentaire d'une demi-heure toutes les trois heures et demie.

Tant qu'elle allaite au sein, on ne peut lui demander d'heures supplémentaires ni de travailler la nuit de 22 à 6 heures.

La femme ayant un enfant de moins d'un an ne peut être congédiée que dans des cas exceptionnels avec le consentement de l'inspecteur du Travail.

CHAPITRE VII

De la femme commerçante

Nous venons de voir les principales règles qui régissent le travail féminin, mais cette étude déjà incomplète — les limites de cet ouvrage ne nous permettant pas d'entrer dans les détails — le serait plus encore si nous ne faisons mention d'une catégorie spéciale de travailleuses: les femmes commerçantes.

Catégorie spéciale à plusieurs points de vue. La question de la femme commerçante est plus complexe que celle de la femme exerçant une autre profession.

La femme ouvrière ou employée n'engage que son temps. La femme commerçante engage non seulement son temps mais son patrimoine et le plus souvent — nous le verrons par la suite — les biens de la communauté et ceux du mari. Les problèmes que son activité soulève ne sont plus seulement des problèmes sociaux mais des problèmes juridiques, et ceci parce que le commerce est, malgré les apparences, une profession juridique: le commerçant vit de crédit, c'est-à-dire d'anticipation sur l'avenir par le moyen de contrats. Son activité personnelle importe moins socialement que son activité juridique. A la différence de la femme ouvrière ou employée qu'on peut considérer seule, la femme commerçante doit de par sa situation être considérée par

rapport à son mari — et c'est la question de l'influence des régimes matrimoniaux — et d'autre part par rapport avec ses créanciers (régime du droit commercial, change, faillite, etc...).

Il ne nous est pas possible de suivre ici le plan des chapitres précédents: de prendre la femme dans chacun des huit états que nous nous occupons particulièrement et de voir dans quelles conditions elle y exerce le commerce.

Nous allons simplement étudier le cas de la femme française commerçante et incidemment nous donnerons sur l'activité commerciale de la femme dans les sept autres pays les renseignements que nous avons pu nous procurer.

Aucune difficulté pour la femme non mariée. Elle se trouve actuellement dans la même situation que l'homme (1). Simplement elle ne peut exercer les fonctions d'agent de change et de courtier, privilèges qui réclament la jouissance des droits politiques ; de plus, la pratique lui interdit l'entrée de la Bourse.

Pour la femme mariée il est, à première vue, très tentant d'adopter le point de vue de M. Bonnecase: de déclarer que, depuis la loi du 18 février 1938, l'article 4 du Code de commerce ne peut plus être invoqué et que c'est donc sans autorisation maritale que « la femme peut exercer une profession séparée, même commerciale, sous réserve de l'opposition du mari, cette oppo-

(1) Il en est de même en Allemagne, aux Etats-Unis d'Amérique, au Brésil, en Grande Bretagne, en Turquie et en U. R. S. S.

sition étant susceptible d'un recours devant le tribunal ».

Les arguments de M. Bonnecase ne manquent pas de poids. Il semble bien qu'en effet « il n'y a pas à distinguer puisque le législateur ne l'a pas dit, entre la profession commerciale et les autres professions » et que l'article 216 plus récent que le Code de commerce domine forcément celui-ci par son principe général: par suite la femme mariée serait non seulement pleinement capable, mais encore pleinement libre de son choix quel qu'il soit.

Le mari n'aurait plus que le droit de contrôler, ainsi que nous l'avons vu précédemment, l'activité professionnelle de sa femme et d'intervenir s'il juge cette activité nuisible aux intérêts du ménage et de la famille.

Mais cette théorie a été combattue par la généralité des auteurs et n'a pas reçu l'adhésion de la pratique.

Il a été rappelé qu'il a toujours été admis qu'un texte spécial ne pouvait être abrogé tacitement par un texte général et que par suite — le droit commercial représentant une branche du droit privé — l'article 4 n'a pu être abrogé par la loi de 1938.

Les conséquences extrêmement défavorables qu'aurait, pour les femmes mariées sans contrat, cette interprétation ont été, également, mises en lumière.

C'est ce fait que souligne M. Juliot de la Morandière lorsqu'il écrit: « La loi récente a conservé le régime légal de la communauté et ne laisse, par suite, à la majorité des femmes la jouissance d'aucun bien: pour que la femme commerçante puisse trouver du crédit, il fallait lui permettre par le jeu de l'autorisation mari-

tales de continuer à engager les biens de la communauté et du mari ».

Il faut dès lors conclure que le principe nouveau de la capacité civile de la femme mariée n'a pas aboli l'article 4 du Code du commerce et partant que « la femme ne peut être marchande publique sans le consentement de son mari ». Ce consentement peut être accordé de façon expresse ou tacite. Mais pour le crédit de la femme commerçante, il est désirable et prudent qu'elle soit expresse. Pour cela elle devra être publiée au registre du commerce conformément à l'article 4 de la loi du 19 mars 1919.

L'autorisation de la justice peut-elle, pour la femme désireuse de faire le commerce, suppléer à l'autorisation maritale? Il semble bien que oui. L'application de l'article 216 modifié doit être généralisée à toutes les professions, y compris la profession commerciale.

En fait, la justice peut bien accorder à la femme l'autorisation de devenir commerçante mais, si l'on se place au point de vue crédit, cette autorisation a des conséquences tout à fait différentes de l'autorisation maritale et ne peut être d'un grand secours pour la femme commune.

En effet, la justice ne peut accorder à la femme des pouvoirs qui engageraient la communauté et le mari. Cette autorisation ne lui permettra pas de jouir des prérogatives que lui confère normalement la qualité de commerçante, notamment elle ne pourra créer de biens réservés avec ses bénéfices (1).

(1) E. Darouzet.

Cette autorisation juridictionnelle ne présente un intérêt réel que pour la femme séparée de biens.

La situation de la femme mariée qui veut entreprendre un commerce est-elle la même dans les autres pays?

Elle est similaire au Brésil et en Turquie.

Au Brésil, le Code commercial n'admet même pas l'autorisation tacite, celle-ci doit toujours être expresse (1). Toutefois, si la femme était commerçante avant son mariage, le Code la présume autorisée (2). Le mari peut toujours révoquer son autorisation.

En Turquie, l'article 7 du Code de commerce porte : « le mari peut interdire à sa femme de faire le commerce ».

M. Egly Psaltis déclare dans son étude sur la Turquie (3) que « étant donné l'esprit d'émancipation de la femme qui domine la nouvelle législation turque, on s'accorde à reconnaître que même pour l'exercice d'une profession commerciale, la femme peut se contenter de l'autorisation de la justice en cas de refus du mari ».

En Allemagne au contraire, de même qu'aux Etats-Unis d'Amérique et en Grande-Bretagne, la femme mariée n'a pas besoin du consentement marital pour acquérir la qualité de commerçante.

En Italie (4), d'après l'article 13 du Code de commerce de 1882, la femme mariée ne pouvait être com-

(1) Art. 1^{er} Code commercial.

(2) Art. 29 Code commercial.

(3) « La condition de la femme dans la société contemporaine », pp. 630 et suivantes.

(4) Cf. R. Bolaffi, « La condition de la femme dans la société contemporaine ».

mercante « sans le consentement exprès ou tacite de son mari ». Cette règle a cessé d'être en vigueur depuis la promulgation de l'article 2 de la loi de 1919 et depuis la femme mariée n'a besoin d'aucune autorisation pour faire le commerce.

Il est vrai qu'en Italie le régime de communauté est l'exception et que le régime matrimonial usuel est un régime séparatiste. La femme possède donc par elle-même un crédit suffisant.

Revenons à la femme mariée et commerçante. Nous allons laisser de côté tous les cas complexes de l'exercice d'un négoce par une femme mariée non autorisée ou autorisée par la justice et nous allons prendre le cas le plus simple: celui d'une femme mariée, majeure et explicitement autorisée par son mari, et voir comment et dans quelles limites elle pourra exercer son activité.

Tout d'abord elle va pouvoir exercer son commerce sous le nom de son mari, son nom de jeune fille, ou prendre une raison sociale à son choix. Le mari pourra simplement intervenir dans le cas où il jugera que sa femme fait un usage abusif de son nom.

Quant à son domicile, d'après MM. Lyon Caen et Renoult, « en reconnaissant que le mari peut, par une autorisation générale, habiliter sa femme à faire le commerce, la loi paraît admettre qu'au point de vue de sa vie commerciale elle peut avoir un domicile distinct ».

En ce qui concerne sa correspondance professionnelle, il est évident que depuis la loi de 1938 elle ne peut être contrôlée par le mari puisque celui-ci a perdu son droit de contrôle sur la correspondance générale de sa femme.

Si nous examinons maintenant ses pouvoirs par rapport aux actes ayant une répercussion financière, « le principe qui a toujours été admis avant comme depuis la loi du 18 février 1938, est que les femmes mariées qui exercent régulièrement une profession jouissent de la plus large autonomie dans l'accomplissement des actes professionnels » (1).

Il résulte d'ailleurs des dispositions du Code de commerce que la femme peut consentir tous les actes de disposition même les plus graves relatifs tant à sa fortune mobilière qu'à sa fortune immobilière. Elle peut non seulement engager et hypothéquer ses immeubles, mais aussi les aliéner (2), assurer les objets de son commerce, acheter et vendre, souscrire des lettres de change et des billets à ordre, transiger, cautionner, etc...

Si on décidait généralement avant la loi de 1938 qu'elle n'avait pas qualité pour compromettre sans l'autorisation du mari, il ne saurait en être de même aujourd'hui. Cette opinion était basée sur le fait qu'elle n'avait pas qualité pour ester en justice sans cette autorisation. Depuis 1938, celle-ci ne lui est plus nécessaire. On doit donc désormais admettre qu'elle peut compromettre seule sur les droits dont elle a la libre disposition.

Quant à la question de son droit à faire partie d'une société, la jurisprudence et la majorité des auteurs s'ac-

(1) Cf. E. Darouzet, « La condition de la femme dans la société contemporaine ».

(2) L'article 7 du Code de Commerce, paragraphe 2, prévoit le cas où la femme commerçante est mariée sous le régime dotal et il édicte une exception au principe d'ordre général posé par le paragraphe 1 duquel il résulte que la femme peut hypothéquer et aliéner ses immeubles sans autorisation.

cordent pour interdire à la femme mariée commerçante, fût-elle séparée de biens, de former une société avec les tiers (1) sans autorisation spéciale du mari. Cette prohibition ne s'applique qu'aux sociétés de personnes.

Passons maintenant aux opérations de banque: dès avant la loi de 1938, la doctrine admettait que la femme qui exerçait une profession et à plus forte raison la femme commerçante déjà pleinement capable pour tout ce qui regardait son commerce pouvait, depuis la loi du 13 juillet 1907, se faire ouvrir un compte en banque.

La femme commerçante justifie de sa qualité de commerçante en produisant une copie sur timbre des inscriptions portées au registre du commerce et où figure, si elle a été donnée de façon expresse conformément aux règles de l'article 4 de la loi de 1919, l'autorisation du mari.

Elle peut après cela « traiter avec son banquier toutes les opérations commerciales de banque », elle peut s'engager librement, se faire consentir des avances sur titre, etc...

En matière judiciaire, avant la loi de février 1938, sa capacité d'ester en justice avait été en certains cas reconnue par quelques textes spéciaux, en particulier par la loi de 1907. Mais toutes les fois que le litige, même s'il portait sur des biens non réservés, avait trait à des questions professionnelles, la femme commer-

(1) Nous laissons de côté la question discutée en théorie — surtout depuis la loi du 18 février 1938 — de la nullité des sociétés entre époux.

çante retombait sous le droit commun de l'article 215 et l'autorisation maritale lui était nécessaire.

La loi du 18 février 1938 ayant expressément abrogé l'ancien article 215 et proclamé le principe de la pleine capacité de la femme mariée, on doit admettre qu'elle peut aujourd'hui agir en justice devant toutes les juridictions, y compris les Conseils de Prud'hommes et les Juges de paix. Elle le peut, comme défenderesse ou comme demanderesse, sans autorisation. Un jugement du tribunal de la Seine en date du 3 juin 1938 a fait une application pratique du nouveau principe déclarant « qu'il n'y a pas lieu pour le tribunal d'autoriser la femme d'ester en justice, le droit lui en étant dorénavant reconnu par l'article 215 nouveau ».

Les gains et bénéfices réalisés en faisant le commerce deviennent sans conteste biens réservés lorsque le fonds est lui-même bien réservé.

Mais le sort du fonds va être différent suivant l'origine des capitaux employés par la femme pour sa création. Aucun doute sur sa nature de bien réservé lorsque l'exploitation toute entière a été constituée par son travail ou acquise grâce à ses biens réservés. De même dans le cas où les capitaux ayant servi à l'achat, la création ou l'exploitation du fonds de commerce proviennent d'un tiers.

La question ne prête à controverse que dans le cas où la femme a eu recours à son mari: qu'elle emploie ses biens non réservés, les biens du mari ou ceux de la communauté.

Précisons: la difficulté se pose lorsque la femme est commune ou dotale. Pour la femme mariée sous un régime séparatiste et qui emploie ses biens propres, au-

une difficulté, surtout après la loi de 1938. Le fonds est propre et les bénéfices commerciaux font naturellement partie du patrimoine personnel de la femme qui est simplement obligée de contribuer aux charges du ménage.

Pour les autres, le fonds ne peut plus être considéré comme réservé. Il sera dotal ou bien commun ordinaire suivant le régime matrimonial de la femme commerçante.

La majorité des auteurs (1) jugent que dans ce cas et en ce qui concerne les bénéfices, on doit procéder à une ventilation : séparer la part qui revient au travail et celle qui revient au capital. Pour d'autres, il serait préférable de faire payer un intérêt à la femme.

Signalons qu'en Allemagne on n'admet pas la ventilation. La femme « ne doit payer les intérêts au mari que s'ils ont été expressément stipulés » (2).

Ce n'est pas seulement par rapport aux intérêts financiers de la femme que la nature des bénéfices présente de l'importance, mais encore par rapport aux droits des créanciers. La femme commerçante est-elle mariée sous le régime de la communauté, ses créanciers commerciaux peuvent agir commercialement contre les biens réservés ou non de leur débitrice et contre ceux du mari et de la communauté affectés au commerce (3).

En face d'un régime de séparation de biens, ils peuvent agir sur les biens propres et les biens réservés de la femme et, enfin, en cas de régime dotal, sur ses seuls

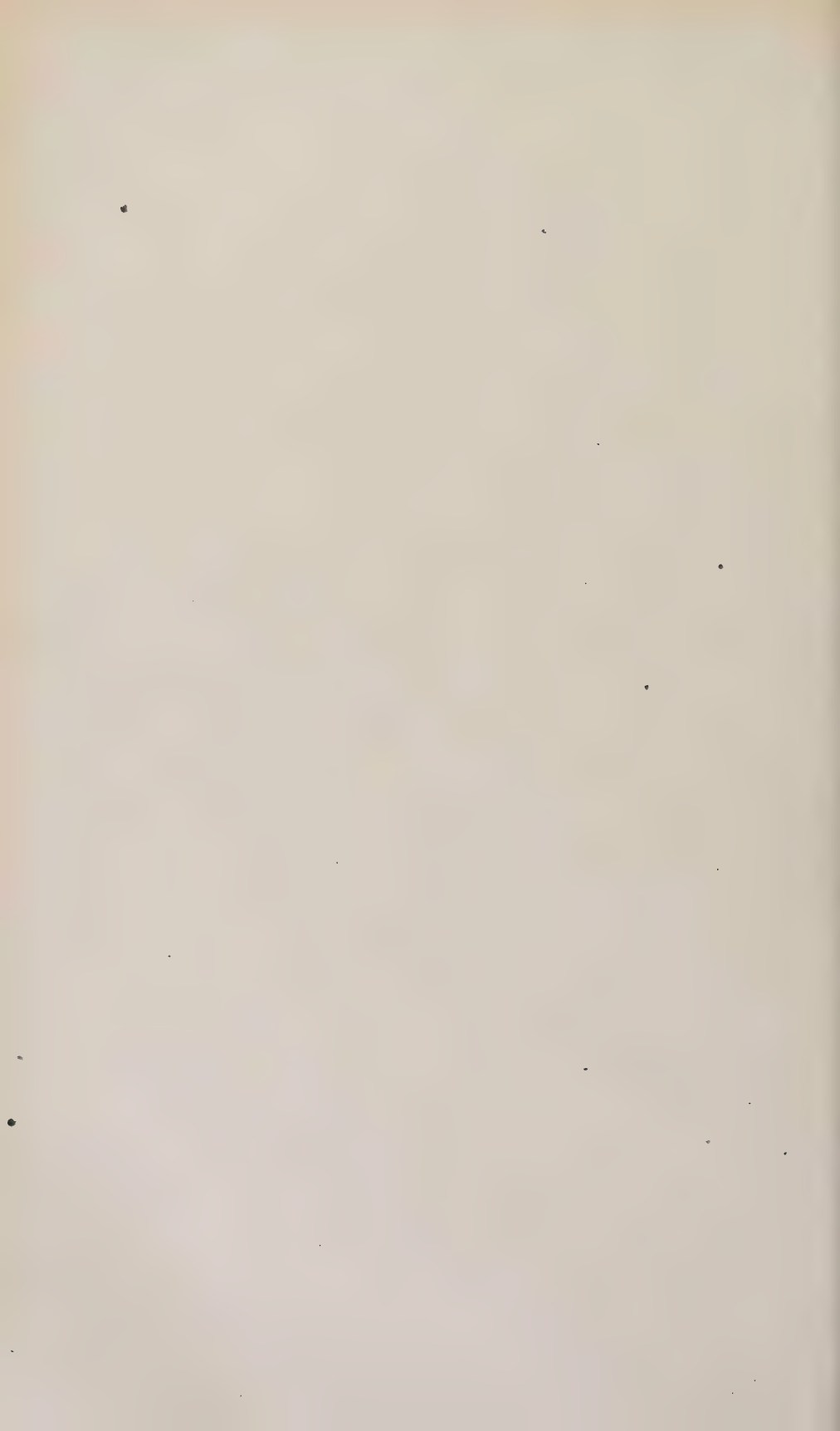
(1) Cf. R. Guibal.

(2) Cf. R. Nillus.

(3) Ils pourront agir civilement contre ceux du mari et de la communauté non affectés au commerce.

biens réservés la femme ne pouvant engager ses biens dotaux.

Nous arrêterons ici notre vue schématique de l'activité de la femme commerçante. Le sujet de cet ouvrage étant l'étude du statut du travail féminin, nous avons considéré la femme commerçante pendant la période où elle exerce sa profession. Du moment où elle cesse celle-ci, soit du fait du retrait de l'autorisation maritale (dont elle pourra d'ailleurs appeler en justice), soit qu'elle fasse faillite, ses actes ne rentrent plus dans le cadre de cette étude.



CHAPITRE VIII

Situation de la travailleuse intellectuelle

Le machinisme a eu encore d'autres conséquences que celles de faciliter et de concentrer la production. En substituant sa force à la force des bras, il a poussé vers les carrières libérales de nombreuses activités sans distinction de sexe.

L'augmentation du nombre des femmes dans les carrières libérales a pu coïncider avec l'augmentation du nombre des hommes exerçant de telles professions du fait que leur éducation a été heureusement bouleversée vers la même époque.

On a développé leur instruction, on leur a ouvert les Universités et les Ecoles supérieures et il a semblé logique qu'après avoir travaillé côte à côte, subi les mêmes épreuves et passé les mêmes examens, jeunes gens et jeunes filles aient accès aux mêmes professions et fonctions.

Aussi constatait-on il y a quelques années encore une évolution dans le sens de l'égalisation de la situation des hommes et des femmes.

Sur le plan international, le développement des activités intellectuelles et sociales de la femme avait abouti à la reconnaissance de droits égaux à ceux de l'homme

dans les organisations internationales fondées en 1919 (Pacte S. D. N. Art. 7).

Sur le plan national, les portes des diverses carrières libérales et administratives (le développement du rôle de l'Etat exigeait toujours plus de fonctionnaires) semblaient sur le point de s'ouvrir également à tous.

C'est alors que deux tendances, deux courants, se sont opposés. L'une a continué l'évolution commencée. L'instauration de régimes politiques nouveaux favorables à l'égalité des droits pour les deux sexes a eu pour effet l'inscription dans la Constitution du pays d'une clause reconnaissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes; ainsi en Argentine, au Brésil, en Espagne, au Mexique, en Turquie, en U. R. S. S. la simple reconnaissance de l'égalité de droit des citoyens des deux sexes a été la base juridique ouvrant aux femmes toutes les charges publiques.

L'autre a été nettement régressive.

On a vu l'Allemagne déroger formellement à une clause constitutionnelle portant égalité des droits.

Sans être aussi nettes, les mesures prises par divers autres pays n'en sont pas moins significatives.

C'est dans les Administrations nationales que nous rencontrons en premier lieu des mesures destinées à réduire l'activité de la travailleuse intellectuelle, car la restriction du droit des femmes à l'emploi relativement aisé à réaliser de façon pratique dans les Administrations publiques où l'Etat est à la fois celui qui réglemente et celui qui donne le travail est plus difficile à effectuer et aussi d'un effet plus grave dans les emplois privés.

En France, la loi du 29 décembre 1882 posant le principe que l'organisation de chaque ministère et les services qui en dépendent est réglée par un décret spécial rendu sous la forme d'un R. A. P., la situation est des plus variées et c'est aux mesures spéciales que nous devons nous référer.

Le nombre des femmes rémunérées par l'Etat est allé en augmentant jusqu'aux alentours de 1930.

Certes, la magistrature, la carrière diplomatique, les offices ministériels leur restaient fermés, mais les concours administratifs leur étaient de plus en plus largement ouverts encore que certains postes supérieurs de l'Administration leur restassent obstinément inaccessibles. Un arrêté de 1934 vint marquer le début de l'évolution contraire en réservant aux hommes l'emploi de rédacteur au ministère de la Guerre et les emplois supérieurs; à la même époque des concours cessèrent d'avoir lieu et si en 1936 plusieurs ministères rouvrirent aux femmes les concours fermés depuis 2 ans, une clause nouvelle intervenait: le principe du contingentement du personnel féminin. Posé pour la première fois le 24 juillet 1935 dans un règlement de l'Administration centrale du ministère du Travail, il fut adopté le 12 juillet 1937 par le ministère de la Santé.

Désormais l'admission des femmes aux emplois supérieurs des Administrations centrales fait l'objet de sévères restrictions. Des concours leur restent interdits, pour ceux auxquels elles ont encore accès il arrive que les deux sexes ne concourent plus ensemble, « ce

qui — a-t-on pu écrire (1) — désavantage les candidates souvent supérieures à leur concurrent masculin » ; de plus, une fois atteinte la proportion maximum de places que les femmes peuvent occuper, les concours leur sont fermés. Depuis lors il y a eu la guerre et durant quelques mois c'est très largement, dans tous les domaines, qu'il a été fait appel à la main-d'œuvre féminine.

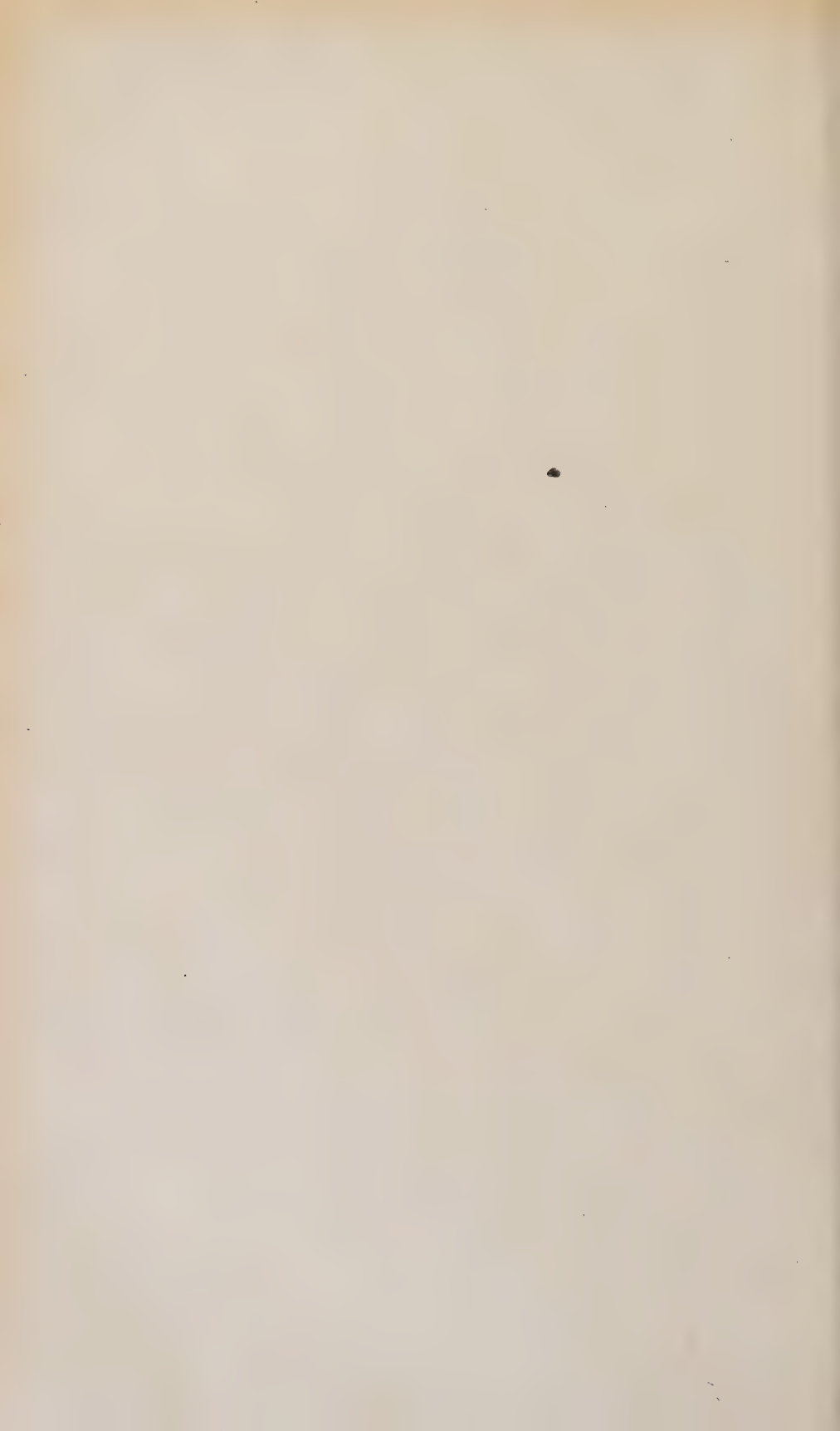
Mais quelques mois après la signature de l'armistice, le 27 octobre 1940, a paru une loi relative au travail féminin qui apporte de notables restrictions à la liberté de travail de l'élément féminin et en particulier de la femme mariée.

Aux termes de la loi, article 2: « Est provisoirement interdit à compter de la publication du présent acte l'embauchage ou le recrutement de femmes mariées dans les emplois des Administrations au service de l'Etat, des départements, communes, établissements publics, des colonies, pays de protectorat ou territoire sous mandat, réseaux de chemin de fer d'intérêt général ou local ou autres services concédés, compagnies de navigation maritime ou aérienne subventionnées, régies municipales ou départementales directes ou intéressées ».

L'article 3 déclare que des arrêts fixeront « le pourcentage maximum des emplois de chaque catégorie susceptible d'être occupé par du personnel féminin ».

(1) Andrée Jack, « Le chômage et le travail des femmes », *Revue politique et parlementaire*, mai 1936.

La loi prévoit aussi des congés sans solde, article 7 : « Les agents mariés du sexe féminin employés dans les administrations, services ou entreprises visés à l'article 2 et dont le mari subvient aux besoins du ménage, pourront être mises en position de congé sans solde » et des mises d'office à la retraite « les agents du sexe féminin bénéficiant des dispositions de la loi du 14 avril 1924 qui auront au moins 50 ans d'âge seront, quelle que soit la durée de leur service, admis d'office à la retraite » (article 8). La loi restreint donc d'une façon générale le champ de l'activité fonctionariale féminine — soit par des mesures impératives comme celles que contient l'article 3, soit par un système de prime. L'article 4 prévoit en effet pour la fonctionnaire qui se démettra de son emploi en vue de contracter mariage avant d'avoir révolu sa 28^e année et qui se mariera dans un délai de 2 ans, l'attribution d'un pécule — pécule dont elle perdra le bénéfice si son mari étant en mesure de subvenir aux besoins du ménage, elle se livre de manière habituelle à un travail salarié (article 6) — et d'une façon plus particulière l'emploi de femmes mariées.



CHAPITRE IX

De la position prise par divers pays par rapport à la restriction du travail féminin

Ainsi la France semble de plus en plus nettement prendre place parmi les pays à tendance restrictive. Mais n'y a-t-il pas là une simple apparence et une telle politique est-elle réellement possible, vraiment féconde ?

Examinons tout d'abord la tendance des peuples dont nous venons de comparer les statuts du travail féminin et voyons quelle a été, quelle est leur position en la matière.

L'article 128 de la Constitution du Reich (11 août 1919) portait : « Tous les citoyens sans distinction ont dans la limite des lois et selon leurs capacités et leur préparation accès aux fonctions publiques.

» Toutes les dispositions restrictives contre les fonctionnaires du sexe féminin sont abrogées ».

Si ce texte manque de généralité, il n'en démontre pas moins une politique extrêmement favorable au travail féminin, les carrières de l'Etat, nous l'avons déjà noté, étant celles qui reflètent forcément de la façon la plus juste la conception momentanée des législateurs. (C'est d'ailleurs ce qui a lieu actuellement en France

où la loi du 27 octobre ne vise que les fonctionnaires, mais nous annonce dans son dernier article une loi plus générale: « Une loi ultérieure réglera l'exercice d'un emploi salarié privé pour les femmes mariées ou non », article 13).

Pour en revenir à l'Allemagne, dans les années qui ont suivi l'avènement de la République de nombreuses lois ont ouvert aux femmes l'accès aux fonctions publiques.

Nous extrayons le passage suivant de l'étude de Mlle Renée Nillus sur l'Allemagne: « Une série de lois, dont la plupart datent de 1922, leur ont ouvert l'accès des fonctions dans les assurances, les bureaux de placement et même l'administration ecclésiastique. Elles purent être assesseurs aux Conseils de prud'hommes (Gerwerbegerichts), puis en vertu d'une loi du 11 juillet 1922, juges, procureurs (1), greffiers, huissiers. Elles pouvaient déjà être échevins et jurés et aussi officiers d'Etat civil. Une loi du 23 décembre 1926 entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1927 et concernant les tribunaux du travail accorde pleins droits aux femmes ».

Mais nous voyons en 1932, sous l'influence de la crise, évoluer la législation; d'anciennes prescriptions abrogées qui entraînaient le congédiement des femmes fonctionnaires à leur mariage sont remises en vigueur par la loi du 20 mai 1932 modifiée et complétée par les lois du 30 juin 1933 et 21 mai 1934.

(1) La carrière de Juge et de Procureur public leur est aujourd'hui fermée par un décret du Ministre de la Justice en date du 10 janvier 1936.

Dès 1933, une femme ne peut plus être nommée fonctionnaire du Reich à titre permanent avant d'avoir atteint 35 ans. Mais cette évolution ayant été en partie la suite d'une campagne de presse contre les cumuls, c'est surtout le travail de la femme mariée qui est réglementé.

Toute femme mariée fonctionnaire doit être congédiée si le revenu familial paraît suffire à assurer d'une manière durable les besoins du ménage.

Cette condition est toujours remplie si le mari est fonctionnaire inamovible. La Société des chemins de fer fédéraux, la Banque fédérale, les Sociétés religieuses de droit public et leurs unions requrent l'autorisation de prendre des mesures analogues; une mesure gouvernementale du 25 novembre 1933 laissait aux employeurs le soin de trancher.

Il a été également fait usage de restrictions pour l'accès aux études universitaires comme moyen indirect de limiter l'entrée des femmes dans les professions libérales sans l'interdire totalement. La loi du 25 avril 1933 fixe à 10 % du nombre limite des étudiants dans chaque Faculté la proportion d'étudiantes.

Un autre moyen d'écarter les femmes mariées du travail salarié est inauguré par la loi du 1^{er} juin 1933 modifiée en 34 et 35. Il consiste dans la création de prêts au mariage. Ceux-ci sont attribués contre l'obligation pour la femme d'abandonner tout emploi salarié et de renoncer au droit de reprendre un tel emploi aussi longtemps que son mari gagnera une somme fixée dont la limite a été abaissée à plusieurs reprises jusqu'au moment où la loi du 28 mars 1934 est venue maintenir l'interdiction aussi longtemps que le mari ne se trou-

verait pas dans l'état de besoin défini par les règles de l'assurance chômage.

Cette condition, après avoir subi certaines modifications — la femme mariée pouvait être autorisée à travailler dans certains cas — a été complètement supprimée par une loi du 3 novembre 1937 ayant effet rétroactif au 1^{er} octobre de la même année. Elle permet aux femmes ayant bénéficié d'un prêt au mariage de continuer ou de reprendre le travail salarié moyennant une élévation de 10 % du taux de remboursement.

Bien plus, dans le *Berliner Tagblatt* du 23 janvier 1938 un chef de district a pu déclarer que la lutte contre l'emploi des femmes n'est plus indiquée et approuver, notamment, le travail des femmes mariées sans enfant.

Après avoir noté une ordonnance du 15 et 16 janvier 1938 qui prévoit pour les jeunes filles de moins de 25 ans n'ayant pas encore occupé un emploi salarié l'obligation d'accomplir une année de travail dans l'agriculture ou dans les services domestiques ou 2 années dans les services sociaux pour pouvoir obtenir un emploi dans le commerce, les bureaux ou dans les industries du textile et du tabac, nous retrouvons la marque d'un revirement dont on devine les causes.

En 1938 on assiste à un développement considérable de l'activité féminine salariée. De janvier 1933 à décembre 1938 leur nombre est passé environ de 4.270.000 à 6.200.000. L'accroissement de l'activité féminine n'est pas seulement quantitatif mais encore qualitatif. Cette activité s'est en effet étendue à des domaines industriels demeurés jusqu'alors presque entièrement réservés aux hommes : métallurgie, industrie du papier, élec-

tricité, cuir, etc... L'activité féminine s'est accrue de même dans les professions commerciales, les banques, le commerce de détail surtout et même dans les professions intellectuelles où femmes ingénieurs, professeurs, médecins, chimistes, physiciens, ont été très demandées.

Les autorités allemandes ont donc renoncé aux tendances qui s'étaient manifestées depuis 1933.

Désormais elles se contentent, afin de parer aux inconvénients que pourrait provoquer l'emploi massif de la main-d'œuvre féminine, de préconiser une protection renforcée des travailleuses, en particulier des femmes mariées par le développement des services sociaux des entreprises.

Au Brésil, la Constitution promulguée le 26 juillet 1934 porte, nous le savons, égalité de droits pour les deux sexes. Rien d'étonnant que l'article 168 stipule que les fonctions publiques sont accessibles à tous les citoyens sans distinction de sexe ni d'état civil sous les conditions qui seront établies pour ces fonctions. Certains avantages sont même assurés aux femmes : les services de protection de la maternité et de l'enfance ainsi que ceux relatifs à la protection de la famille et au travail des femmes doivent de préférence être confiés à des femmes qualifiées (article 121 C.). Aucune limitation n'est apportée à leur avancement et les femmes fonctionnaires peuvent conserver leur poste après leur mariage.

Aux Etats-Unis d'Amérique toutes les professions ont été tenues ouvertes aux femmes du fait que celles-ci n'en étaient pas explicitement exclues.

En ce qui concerne particulièrement les « fonctionnaires », les femmes sont employées dans les services publics des Etats-Unis d'une part par le Gouvernement fédéral et d'autre part par les Gouvernements des 48 Etats.

En règle générale, les femmes sont admises aux emplois tant électifs que nominatifs dans les trois branches des administrations fédérales et aux examens donnant accès aux services publics dans les mêmes conditions que les hommes, « à moins que le sexe ne soit spécifié dans la demande ».

Le nombre des femmes fonctionnaires a beaucoup augmenté depuis 1920 et si elles se rencontrent encore le plus souvent dans les postes subalternes, on voit croître le nombre des cas où elles ont été nommées aux plus hauts postes des administrations publiques, aussi bien dans les services diplomatiques que dans la magistrature ou les services ministériels (1).

Aux termes de la loi du 30 juin 1932, il avait été stipulé que lorsqu'une réduction du personnel semblerait nécessaire dans une section quelconque des services du Gouvernement des Etats-Unis, c'était le personnel marié vivant avec son conjoint qui devrait être congédié avant tout autre si l'époux ou l'épouse est aussi au service du Gouvernement.

Mais cette disposition qui jouait aussi bien contre les hommes que contre les femmes a été abrogée en 1937

(1) Enquête publiée en 1937 par l'Union nationale des femmes électriques..

par un amendement qui prescrit que personne ne peut être l'objet d'une discrimination pour cause de mariage.

En Grande-Bretagne la loi de 1919, en supprimant les disqualifications de sexe, a ouvert aux femmes toutes les professions (2) civiles et les fonctions publiques à l'exception des postes dans le service diplomatique, l'administration coloniale, le service diplomatique commercial, les commissaires de commerce.

Mais il a toujours été et il reste de tradition que les femmes employées dans une administration publique quittent leur emploi lorsqu'elles se marient.

Aux termes d'une réglementation publiée le 26 août 1921, les femmes candidates dans les administrations publiques à un poste dans lequel elles peuvent être titularisées, doivent être célibataires ou veuves et toute femme titulaire d'un tel poste est obligée de démissionner lors de son mariage sauf exception dans l'intérêt du service.

La loi italienne du 17 juillet 1919 sur la capacité civile des femmes a établi par son article 7 le droit global pour les femmes d'exercer toute profession. Elle réserve simplement le cas de celles qui pourraient être explicitement interdites par la loi.

Parmi les emplois publics, ne sont pas par la suite accessibles aux femmes, ceux qui impliquent des pouvoirs juridictionnels ou l'exercice des droits et de la

(2) Elles avaient déjà accès à la carrière médicale depuis une loi de 1876.

puissance politique et ceux qui ont trait à la défense nationale.

Mais, depuis, un décret-loi du 28 novembre 1933 est venu autoriser les administrations de l'Etat à exclure les femmes des concours de recrutement ou à limiter le nombre des femmes qui pourront y être admises et, à la suite, des pourcentages variant de 5 à 20 % ont été établis.

Ces mesures se sont bientôt étendues des administrations publiques à l'industrie privée.

Toutefois, les mesures restrictives concernant l'emploi des femmes dans les établissements privés ne sont pas d'ordre législatif, elles ont été établies par accords interconfédéraux d'application obligatoire.

L'un d'eux entre autres, signé le 11 octobre 1934 entre les Confédérations ouvrières et patronales de l'industrie en vue de réduire le chômage, ramène la durée du travail hebdomadaire à 40 heures et tend à substituer le travail masculin à la main-d'œuvre féminine obligatoirement : dans les travaux pénibles auxquels les hommes sont mieux qualifiés ainsi que dans les travaux préjudiciables à la santé féminine, éventuellement dans les travaux normalement effectués par les femmes.

Les femmes mariées peuvent conserver leur poste.

En Turquie, nous l'avons vu, les femmes ont des droits égaux à ceux des hommes et l'article 4 de la loi sur les fonctionnaires ne fait aucune différence entre les hommes et les femmes mariées ou non en ce qui concerne leur accession aux fonctions publiques.

Ce n'est naturellement pas en U. R. S. S. que nous allons trouver des mesures restrictives.

Dès son avènement, le Gouvernement soviétique s'est préoccupé de faire participer les femmes le plus largement possible à la vie active du pays et ses efforts se sont intensifiés, lors de la mise en œuvre du premier plan quinquennal d'industrialisation, par une incorporation étendue de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie. Le nombre des femmes occupées dans toutes les branches de l'économie nationale a augmenté entre 1928 et 1933 de 5.000.000.

Mais ce n'est pas seulement dans l'industrie que le nombre des femmes employées a constamment augmenté. Conformément aux principes d'égalité des sexes qui inspire toutes les dispositions de la Constitution soviétique, les femmes ont accès à toutes les fonctions publiques et en fait elles occupent des postes importants dans toutes les branches de l'administration, y compris les services diplomatiques. Bien plus, l'accroissement de leur nombre est recommandé par le Gouvernement central aux administrations locales. L'avis du Conseil des Syndicats de l'U. R. S. S. est que les femmes n'occupent pas encore la place qui leur revient dans l'économie soviétique. La Commission du travail a publié deux arrêts, applicables à l'ensemble du pays, l'un du 8 décembre 1930 et l'autre du 16 janvier 1931, qui établissent une liste très étendue des professions industrielles et commerciales dans lesquelles, aux termes des décrets, ne devra être employée que la main-d'œuvre féminine: ainsi dans les emplois de bureau tous les travaux doivent être confiés à des femmes. Les professions et fonctions visées sont des plus variées.

Avant de revenir à la France, il nous semble utile

d'examiner l'évolution qui en 1934 s'est produite en Belgique.

Le 13 février le Révérend Père Rutten, sénateur, déposa une proposition de loi tendant à limiter le travail de la femme mariée dans les usines, les ateliers, sur les chantiers, ainsi que dans les bureaux. Le 12 avril 1934, une circulaire du premier ministre annonçait que le Conseil avait décidé de réserver jusqu'à nouvel ordre tous les emplois disponibles des administrations publiques, y compris ceux de dactylographes aux hommes.

Enfin parut l'arrêt royal du 8 décembre 1934 qui autorisait le ministre du Travail et de la Prévoyance sociale « à contingenter dans chaque branche de l'industrie le pourcentage des femmes mariées ou non mariées en vue du remplacement des excédents par des chômeurs involontaires ».

Les femmes devaient être munies d'un carnet de travail valable pour un an pouvant être renouvelé et qui perdait sa validité lors de leur mariage. Seules certaines femmes mariées placées dans une situation spéciale devaient pouvoir être autorisées à travailler par le juge de paix.

Qu'est-il advenu de ces mesures si importantes? Elles se sont montrées à l'expérience impossibles à appliquer. Le projet se heurtait à tant d'obstacles d'ordre juridique et matériel que l'arrêté royal du 8 décembre a été abrogé le 22 novembre 1935 sans avoir reçu nul commencement d'exécution.

Ainsi, aussi bien en Allemagne qu'en Belgique, la législation restrictive du travail féminin n'a pu se maintenir au moins dans sa rigueur primitive.

Nous ne voyons subsister les mesures qu'elle a inspiré qu'en Italie — abstraction faite bien entendu des modifications apportées par l'état de guerre.

En Espagne, une ordonnance du 17 novembre 1939 a simplement limité le droit d'inscription des femmes dans les bureaux de placement. Seules les femmes chef de famille et les autres femmes sans ressources, célibataires ou mariées, peuvent s'y faire inscrire.

CHAPITRE X

Critique de la tendance restrictive et position de la France

Que prouve tout ce qui précède sinon que les tendances restrictives sont commandées par les circonstances plus que par les doctrines. Le travail féminin a toujours été et est de plus en plus une nécessité que l'on ne peut ignorer, que l'on ne peut nier, qu'on peut déplorer, qu'on ne peut supprimer.

Autrefois comme aujourd'hui la femme travaillait. Elle a toujours participé aux travaux agricoles et domestiques ; il y a toujours eu des femmes dans l'enseignement, la couture, la blanchisserie. Il y a toujours eu des infirmières, il y a même eu des cantinières à la suite des armées de la République et de l'Empire.

Chez elle, elle pétrissait la farine, faisait cuire le pain, filait et confectionnait linge et vêtements. Qu'y a-t-il d'étonnant à ce que l'évolution économique, en lui supprimant toutes ces tâches, l'ait enlevée elle-même à la maison ? Très souvent la femme a suivi son travail, elle est allée confectionner à l'usine ce que jadis elle fabriquait chez elle et elle a ainsi gagné du temps et de l'argent.

Puis est venue l'époque où, par suite des progrès croissants, les métiers de femmes (travail à domicile

par exemple) n'arrivaient plus à subvenir à ses besoins, l'époque aussi où sociétés et grands magasins se multiplient, il s'est alors produit comme pour le travail masculin « un simple déplacement par substitution du travail commercial au travail ménager et paysan et non pas une véritable augmentation du nombre des femmes intégrées dans l'économie productrice (1).

La tendance contraire à l'activité féminine se fait particulièrement sentir aux moments de dépression économique comme ceux qu'ont subi ces dernières années la presque totalité des Etats.

On a vu grandir un mouvement d'opinion demandant la restriction à l'emploi pour les femmes.

L'Amérique elle-même n'y a pas échappé puisqu'on a vu à la session parlementaire de 1939, 22 Etats déposer des projets de loi qui visaient à interdire directement ou indirectement l'emploi des femmes mariées, notamment dans les services administratifs, mais la plupart de ces projets ont été rejetés.

En France, devant la crise, une partie de l'opinion s'est dressée contre le travail féminin.

On a vu toute une campagne de presse affirmer que le travail féminin était responsable du chômage masculin, on a même pu entendre des associations d'étudiants, des groupements ouvriers, réclamer la réglementation de ce travail. En 1937 (du 6 au 10 juin) un Congrès suscité par Mlle Rubillard s'est réuni à Paris.

(1) Andrée Jack, « Le chômage et le travail des femmes ».

Le programme était « La mère au foyer, ouvrière du progrès humain » (1).

Nous l'avons vu, cette campagne a trouvé sa réalisation dans les mesures relatives aux femmes employées par l'Etat.

Est-ce à dire que seules les circonstances économiques influent sur le concept d'utilité du travail féminin? Certes non, les mouvements d'opinion se réclament souvent de considérations d'ordre moral et pratique sur les devoirs de la femme, principalement de la femme mariée, et il n'est pas dans notre intention de les sous-estimer.

Il serait injuste de baser une restriction de l'activité féminine sur de simples considérations d'opportunité et dans la fin principale de faire place aux hommes.

Le temps est passé où la femme encore hésitante sur ses droits, opprimée par les routines, ne pouvait être qu'une victime sans défense. Désormais il semble inadmissible que dans les périodes de suractivité, Etat et employeurs fassent le plus large appel à la main-d'œuvre féminine tant manuelle qu'intellectuelle et que le cycle de prospérité clos il semble normal de lui tenir ce langage: « Maintenant il n'y a plus assez d'emplois pour l'ensemble de la main-d'œuvre, nous jugeons que les hommes ne peuvent rien faire d'autre que d'exercer un métier, vous autres femmes vous ne nous êtes plus utiles; rentrez chez vous où vous avez la possibilité de vous occuper utilement à l'exemple de vos arrière, arrière-grand'mères ».

(1) L'Union Féminine Civique et Sociale poursuit le même but.

Mais que l'on fasse intervenir la notion des devoirs féminins et de l'ordre public voici que tout change.

Disons-le tout de suite nous sommes partisan convaincu de « La Mère au Foyer », mais à condition qu'il s'agisse d'un foyer et non d'un taudis, que dans ce foyer la femme puisse mener une vie digne et aisée de par sa propre volonté et non par suite d'une obligation législative.

La France l'a compris. Dès 1935 on trouve des propositions de loi tendant à favoriser le maintien de la mère au foyer.

Nous lisons en date du 28 mars (1) : « Dans la crise de chômage que nous traversons il est anormal alors que tant d'hommes cherchent du travail que des femmes soient employées dans des établissements industriels et commerciaux... Il ne saurait être question d'interdire également à la mère de famille le droit au travail. Une telle interdiction, outre qu'elle porterait atteinte au droit individuel, aurait socialement les plus graves conséquences... Nous avons pensé que la pratique des allocations familiales pouvait fournir un moyen de favoriser le maintien de la mère au foyer lorsqu'elle le désirerait ».

Le 6 juin 1936, une nouvelle proposition de loi (2) est déposée. Elle reprend la proposition précédente au moins dans ses principes. Pas plus maintenant qu'alors il n'est envisagé de priver légalement la mère de famille de son droit au travail. Tout en jugeant comme nous le jugeons nous-mêmes que le rôle naturel de la femme est

(1) Proposition de MM. Duval, Arnould, etc.

(2) Proposition de M. Becquert et vingt-six de ses collègues.

celui qu'elle tient à son foyer, elle reconnaît que la grande majorité de celles qui travaillent en dehors ne le font que poussées par la nécessité, pour ajouter au salaire insuffisant du chef de famille, « Porter atteinte à leur droit au travail aurait les plus graves conséquences socialement et économiquement ».

De même dans la proposition du 23 juillet 1936 (1) : Dans le délicat problème de la femme mariée, nous pensions qu'il n'est pas possible de faire intervenir la contrainte, il ne vient pas à notre esprit d'empêcher la femme qui désire travailler d'exercer un emploi, par contre nous pensons qu'un grand nombre de mères de famille qui travaillent actuellement sont obligées de le faire à cause de l'insuffisance du salaire du père de famille. »

Une dernière proposition déposée à la Chambre le 7 mai 1937 (2) s'est étendue plus longuement sur la conception du retour de la mère de famille à son foyer : « Nous considérons que la loi doit favoriser la femme dans son rôle essentiel de mère et nous considérons que ce rôle n'est pas incompatible avec un rôle civique.

Depuis cinquante années les Gouvernements de ce pays ont paresseusement favorisé la concentration industrielle. Aussi paresseusement ils ont laissé les conditions économiques évoluer de telle façon que la femme mariée mère de plusieurs enfants est obligée pour vivre de travailler.

Sans contrôle, l'industrie a accaparé la femme et bien souvent l'exploite...

(1) Proposition de M. Goussu.

(2) Proposition déposée par M. Delaunay.

« La femme mariée mère de famille doit pouvoir demain se consacrer à ses enfants, sans travailler pour le plus grand bien des enfants, et pour permettre à tous les hommes de bonne volonté de trouver leur place sur le champ de Travail ».

Soulignons qu'ici pour la première fois, l'impossibilité d'une réglementation légale semble écarter: « Le rôle de la mère doit être reconnu et protégé, si l'organisation des conditions de vie actuelle n'a pas reconnu ce rôle, il faut l'orienter vers ce but et l'y contraindre par la loi ».

Ces diverses propositions ont abouti en 1938 au décret-loi du 12 novembre qui relève le taux des indemnités des Allocations Familiales, leur donne le caractère de prime à la natalité et surtout institue une majoration pour a mère qui reste au foyer et n'exerce pas une activité rémunératrice.

Quant à la loi du 27 octobre 1940 elle ne nous semble devoir être considérée que comme une loi de nécessité actuelle.

On ne peut d'ailleurs prétendre qu'elle bouleverse le marché du travail: elle ne réglemente qu'un sujet des professions rémunérées par l'Etat ou les collectivités publiques, elle comporte (art. 2) des exceptions:

1° En faveur des femmes dont le mari n'est pas en mesure de subvenir aux besoins du ménage.

2° En faveur des femmes qui ont antérieurement à la publication du présent acte, subi avec succès, les épreuves d'un concours de recrutement ou contracté un engagement de service d'Etat avec une durée déterminée.

Conclusion

Nous le répétons : la loi du 27 octobre 1940 ne nous semble pas vouloir marquer la volonté de la France d'instaurer plus ou moins rapidement une restriction durable du travail féminin. Et il nous semble bien trouver un argument en faveur de notre opinion dans l'article 13 de la loi portant réorganisation des Corps municipaux, puisque on peut y lire : « La liste de présentation doit être établie et les nominations doivent être faites de telle sorte que le Conseil municipal compte obligatoirement parmi ses membres... une femme qualifiée pour s'occuper des œuvres privées d'assistance et de bienfaisance nationale. » De plus, nous ne croyons pas possible qu'une économie nationale saine et normale puisse se passer de l'apport de l'activité féminine. Economiquement, le concours des travailleuses reste indispensable dans l'immense majorité des industries pour des raisons techniques non seulement qualitatives — l'on sait que dans une filature de coton il existe certains travaux de soins qui ne peuvent être faits que par des femmes, que la délicatesse du doigté féminin est indispensable pour de multiples besognes, que par leur qualités de patience et d'attention leur rendement pour certains travaux est supérieur à celui des hommes — mais quantitatives : ce serait provoquer un manque de main-d'œuvre et désorganiser la production. Enfin, jeter au chômage une quantité

massive de femmes n'est-ce pas courir le risque d'aggraver une crise bien plus que le moyen de la conjurer.

La diminution de recette va forcément entraîner une réduction des dépenses. La femme privée de son gain, obligée de se restreindre, peut-être même de se priver, consommera moins. D'où accroissement du chômage.

L'on peut prétendre il est vrai, que puisque la femme salariée va être remplacée par un chômeur, la balance économique ne sera pas déséquilibrée et que donc notre raisonnement est faux.

Ce n'est pas sûr : non seulement dans de nombreux cas les activités féminines et masculines ne sont pas interchangeables, mais encore il est des professions que les hommes dédaignent parce que mal rétribuées.

Et nous ne parlons même pas de la perte que pourrait faire subir à l'industrie la substitution d'un personnel de hasard à un personnel spécialisé, car nous imaginons qu'avant aurait agi pour les chômeurs tout un système de rééducation.

Socialement, les inconvénients ne seraient pas moins graves. Enlever aux femmes la possibilité et l'aptitude de travailler serait en faire des déclassées et les mettre dans une situation impossible du jour où la nécessité les forcerait à trouver un gagne-pain.

Certaines gens, très bien intentionnées nous n'en doutons pas, oublient un peu trop en bâtissant leurs systèmes, en exposant leurs théories, les réalités de la vie quotidienne.

Croient-ils vraiment que la femme travaille uniquement pour son plaisir ?

Dans la classe ouvrière c'est presque toujours une nécessité ainsi que dans la petite bourgeoisie.

Ils sont très rares les cas où le salaire du chef de famille permet de se passer du gain de l'élément féminin du foyer.

Dans la généralité des cas, le père parvient à subvenir aux besoins de sa famille, tant que celle-ci ne compte qu'un enfant. A la naissance du second, la mère se voit obligée de compléter par le revenu de son travail les ressources du ménage. Ceci ressort de quelques budgets types ouvriers établis après une enquête minutieuse par le Secrétariat Social du Nord (1).

Cette nécessité du travail de la mère augmente en même temps que s'accroît le nombre des enfants.

Qu'à un système de sursalaire familial et de primes on joigne une éducation appropriée de la classe ouvrière et l'on verra les femmes reprendre goût de la vie familiale, on verra se repeupler les foyers.

On a laissé se créer, dans la classe ouvrière principalement, un courant de déconsidération pour les soins ménagers.

L'homme du peuple a trop souvent l'impression que la femme qui reste chez elle ne travaille pas. De là une certaine mésestime, ou tout au moins, un certain dédain à son égard. La femme s'en aperçoit. Elle-même croit avoir plus de droits à la considération de son mari, à celle des tiers, lorsqu'elle contribue d'une façon financière à l'équilibre du budget familial. A l'usine, à l'atelier, au bureau, entourée de camarades, elle a l'impression d'une tâche moins égoïste, plus humaine du fait que son travail sert à tous.

(1) G. Pagniez, « Le retour de la mère au foyer », *Revue des Deux Mondes*, juin 1933.

Chez elle, seule pendant de longues heures, elle oublie la beauté de la vie d'une femme occupée de son intérieur pour n'en voir que le côté mesquin. Il faut lui réapprendre la grandeur de son rôle, il faut que l'homme lui aussi comprenne cette grandeur. Pour la fixer au foyer « entourez-le du confort indispensable : le chauffage central, l'électricité et l'eau rendront la maison saine, agréable, et satisferont les règles élémentaires de l'hygiène (1).

Quant à la femme restée seule et ayant peut-être à sa charge des enfants, de vieux parents ou des frères incapables de travailler, de quel droit lui interdire d'essayer par son activité de vivre, de faire vivre ceux qui dépendent d'elle?

Dans la haute bourgeoisie la nécessité est souvent moins impérative et une partie de l'élément féminin travaille bien que possédant de quoi s'assurer au moins le nécessaire.

Faut-il donc lui interdire toute activité rémunérée sous prétexte qu'elle le peut sans risquer de mourir de faim. Mais alors pour être juste ne faudrait-il pas étendre cette interdiction à l'homme bénéficiant d'une certaine fortune — lui aussi peut être remplacé par un chômeur pour lequel la question travail est une question vitale, sauf à élargir la mesure anglaise qui permet de conserver à certains fonctionnaires leur emploi dans l'intérêt du service même après leur mariage. On voit tout de suite l'impossibilité d'éviter erreur, abus, favoritisme, etc...

(1) G. Varenne.

Les conditions de la vie bourgeoise ont fort changé ces dernières années. Il n'y a plus autant de fortunes permettant de doter la jeune fille lors de son mariage : l'aptitude au travail le remplace.

Est-un mal ? Nous ne le croyons pas.

Mais entendons-nous bien, nous visons ici une période normale de la vie nationale : sans aucun doute il est sûr qu'à l'heure actuelle hommes et femmes n'ont qu'un devoir s'oublier, aider de leur mieux au relèvement de la Patrie et qu'il serait criminel qu'étrangère à tout sentiment de solidarité la femme aisée garde un emploi destiné à lui donner un superflu hors de saison, ou un dérivatif à l'ennui, lorsque pour d'autres son emploi représente la possibilité de manger, de se vêtir. Il serait même naturel que si certaines ne comprenaient pas la leçon de l'heure une loi intervienne momentanément.

Ceci posé nous répétons que, loin de la juger néfaste, nous considérons l'activité de la femme bourgeoise comme un progrès. Nous lisons dans le remarquable livre de M. Gide « Etude sur la condition privée de la femme » : « Ce n'est pas seulement un droit, c'est un devoir pour chaque homme de tirer le meilleur parti de toutes les forces physiques ou morales dont Dieu l'a doué et les lois qui le condamnent à laisser quelques-unes de ses forces inertes et stériles sont toujours quelque prétexte qui les colore des lois injustes et funestes ».

Dans un appartement dont l'entretien ménager ne peut requérir que fort peu son attention, que peut devenir la jeune fille dont l'instruction a développé l'intelligence et créé la nécessité d'une activité intellectuelle sinon la proie de l'ennui : mais voit-on une travailleuse

devenir une Mme Bovary? Et peut-on vraiment craindre que son activité la détourne du mariage? Qu'elle en vienne à préférer la vie du bureau à la vie du foyer est peu probable. Quelle femme ne sent pas, ne sait pas qu'elle ne se réalise complètement qu'en devenant ce pourquoi elle a été créée: une femme, une mère.

Puisqu'il a été reconnu qu'en vertu du droit strict la femme comme l'homme est libre de travailler, d'embrasser la profession qui lui convient ou qui cadre le mieux avec sa nature, « gardons-nous de retomber dans l'excès des générations qui nous ont précédé et où la femme ne dépassait pas les limites réduites d'une instruction sommaire » (1).

Pour la bonne harmonie du foyer, il faut que son développement intellectuel lui permette d'être la vraie compagne, l'amie, l'alliée de son mari.

On dit « la fonction de la femme c'est d'éduquer les enfants », et nous approuvons, mais comment éduquerait-elle les enfants si elle n'était pas complètement éduquée elle-même?

La tendance nouvelle est de reprendre la formule « la mère au foyer » et nul ne conteste que la place de la mère est là. Mais il faut se garder d'oublier que « dans aucun temps, dans aucun pays, les occupations du foyer n'ont absorbé l'existence de la femme du peuple: cette société idéale où l'homme pourrait suffire aux besoins de la famille et où la femme n'aurait qu'à vaquer aux soins de la maison et à l'éducation des enfants n'a nulle part existé dans le passé » (2).

(1) G. Varenne.

(2) P. Leroy-Beaulieu.

Et s'il est souhaitable qu'une évolution de l'économie et des mœurs permette l'établissement de cette société idéale, dans l'état actuel interdire légalement le travail des mères risquerait d'être plus dangereux que le désordre que ce remède prétendrait corriger.

De plus, comme l'a si justement écrit Mlle Andrée Jack, le plus grand obstacle que rencontrerait la réalisation pratique de la limitation du travail féminin, c'est la nécessité d'établir une discrimination entre celles auxquelles il serait permis de travailler pour gagner leur vie et celles à qui le nécessaire est assuré.

Pour nous, nous pensons que les difficultés actuelles surmontées, la France redevienne telle qu'elle ne peut cesser d'être, l'équilibre rétabli, une économie normale et saine à nouveau possible dans un monde pacifié « dans la justice, dans le respect de la parole donnée et des engagements librement consentis, le respect de l'indépendance des nations et des peuples ». On comprendra que la nation a tout à gagner du concours intelligent des êtres qui la composent, qu'elle ne doit se priver d'aucune des valeurs qu'elle possède en atrophiant les facultés d'un sexe, qu'« il ne faut pas empêcher la femme uniquement parce qu'elle est femme, de mettre à la disposition de ses semblables les talents que lui a départi le Créateur, ces talents fussent-ils l'exception pour son sexe » (1).

(1) Pie XII.

(2) G. Varenne.

Bibliographie

- Marc ANCEL. — La condition de la femme dans la société contemporaine, ouvrage publié sous la direction de M. Ancel. Préface de MM. Levy-Ullman et G. Gidel. Paris (Sirey), 1938.
- F. BAUDOUIN. — Expérience sociale française. *Thèse Paris*, 1939.
- Ch. BILLON. — La capacité civile de la femme. *Thèse Bordeaux*, 1939.
- A. CHABOSCEAU. — La réglementation du travail des femmes et des enfants aux Etats-Unis. Paris, Ed. Giard de la Brière, 1911, in-12 (*Bibliothèque du Musée Social*).
- E. DAROUZET. — L'exercice d'une profession par la femme mariée. *Thèse Paris*, 1940.
- M. DECOULEVAÈRE. — Le travail industriel de la femme mariée. *Thèse Lille*, 1934.
- J. FRANÇOIS. — Du rôle social de la femme. Des mesures destinées à améliorer la situation des travailleuses. *Thèse Paris*, 1919.
- Paul GIDE. — Etude sur la condition privée de la femme dans le droit ancien et moderne et en particulier sur le Sénatus-Consulte Vellien. *Paris, Durand*, 1867, in-8°.
- P. GUIBAL. — La femme mariée commerçante. *Thèse Montpellier*, 1920, n° 3.

- A. JOLY. — Le droit féminin. Paris 1922 (*Bibliothèque de philosophie scientifique*).
- A. LEHMAN. — De la réglementation du travail féminin. *Thèse Paris*, 1924.
- A. LAMPIERRE. — Rôle social de la femme : devoirs, droits, éducation. Paris, F. Aleau, 1898, in-8° (*Bibliothèque de philosophie contemporaine*).
- P. LEROY-BEAULIEU. — Le travail de la femme au XIX^e siècle. *Paris*, 1873.
- R. NILLUS. — Capacité et pouvoir de la femme mariée en Allemagne et en France. *Thèse Paris*, 1937.
- P. PIC. — Traité de législation industrielle. *Paris, Rousseau*, 1930.
- J. SIMON. — L'Ouvrière. *Paris, Hachette*, 1861, in-12.
- J. SCELLE. — Le Droit ouvrier. *Paris, A. Colin*, 1922, Petit précis de législation industrielle. *Paris, Sirey*, 1927.
- G. VARENNE. — La femme dans la France nouvelle. *Clermont-Ferrand, Imprimerie Mont-Louis*, 1940.
- Bureau International du Travail*: Le statut légal des travailleuses, pp. 52-140. Etudes et documents Série I (Travail des femmes et des enfants), n° 4, Genève, 1938.
- Revue des Deux-Mondes* (juin 1933): Y. PAGNIEZ, « Le retour de la mère au foyer ».
- Revue Internationale du Travail*:
1935 (p. 496), H. FUSS: « Le chômage et le placement des femmes ».
Février 1935: « La progression du travail des femmes en U. R. S. S. ».

Novembre 1935, M. POBLETTE-TRONCOSO: « Application de la législation sociale en Amérique Latine ».

Mai 1936: « Comment atténuer le chômage des travailleurs intellectuels ».

Juin 1937, Oscar WEIGERT: « Nouveau Code turc du travail ».

Février 1938, Valentine PAULIN: « Travail à domicile en France. Ses origines, son évolution, son avenir ».

Septembre 1939, Louise FRANKENSTEIN: « La femme et le service social dans l'entreprise ».

Revue Politique et Parlementaire (août 1936), André JACK: « Le chômage et le travail des femmes ».

Statistique Générale de la France, 8 mars 1931. Tome I, chap. 3.

Table des Matières

INTRODUCTION.	7
CHAPITRE I. — <i>Evolution de la Législation française quant à la réglementation du travail féminin.</i>	13
CHAPITRE II. — <i>Etude statistique de l'importance du travail féminin en 1931</i>	25
CHAPITRE III. — <i>De la capacité de la femme de contracter un engagement de travail</i>	31
CHAPITRE IV. — <i>De l'exécution du contrat de travail.</i>	37
<i>Section I. — Durée du travail</i>	37
<i>Section II. — Travaux interdits</i>	44
Sous-section A: Travail de nuit	
Sous-section B: Travaux insalubres pénibles et dangereux	51
CHAPITRE V. — <i>Du salaire de la femme</i>	55
CHAPITRE VI. — <i>Protection de la Maternité</i>	65
CHAPITRE VII. — <i>La femme commerçante</i>	77

CHAPITRE VIII. — <i>Situation de la travailleuse intellectuelle.</i>	89
CHAPITRE IX. — <i>De la position prise par divers pays par rapport à la restriction du travail féminin.</i>	95
CHAPITRE X. — <i>Critique et point de vue français.</i>	107
CONCLUSION.	113
BIBLIOGRAPHIE.	121

Montpellier, 22 Avril 1941

Vu : le Président de thèse,
DEMONTÈS

Montpellier, 24 Avril 1941

Vu : Le Doyen,
G. MORIN

Vu et permis d'imprimer :

Montpellier, le 24 Avril 1941

pour le Recteur ;

Le Vice-Président du Conseil de l'Université

Augustin FLICHE



